

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO EN IPS OFTALMOLÓGICA FUNDACIÓN VISUAL INTEGRAL DE
COLOMBIA EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA**

LAURA MANRIQUE JIMÉNEZ

**UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
FACULTAD DE INGENIERÍA
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
ATLÁNTICO-BARRANQUILLA
2015**

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO EN IPS OFTALMOLÓGICA FUNDACIÓN VISUAL INTEGRAL DE
COLOMBIA EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA**

LAURA MANRIQUE JIMÉNEZ Cód. 1140815860

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE INGENIERO
INDUSTRIAL**

**ING. LUZ ADRIANA BORRERO LÓPEZ
DIRECTORA DE PROYECTO**

**ING. MIGUEL ÁNGEL ORTIZ
CO-DIRECTOR DE PROYECTO**

**UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
FACULTAD DE INGENIERÍA
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
ATLÁNTICO-BARRANQUILLA
2015**

El trabajo de grado titulado “**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN IPS OFTALMOLÓGICA FUNDACIÓN VISUAL INTEGRAL DE COLOMBIA EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA**” realizado por la estudiante **LAURA MANRIQUE JIMÉNEZ** con código 1140815860, cumple con todos los requisitos legales exigidos por la Universidad de la Costa para optar al título de Ingeniero Industrial.

Ing. Luz Adriana Borrero López
Directora de Proyecto

Ing. Miguel Ángel Ortiz
Co-director de Proyecto

FIRMA DEL JURADO 1

FIRMA DEL JURADO 2

BARRANQUILLA, NOVIEMBRE DE 2015

DEDICATORIA

Gracias a tí Dios por permitirme culminar una etapa más de mi vida satisfactoriamente, y a la Virgen María por llenarme de bendiciones y ayudarme a levantar de tropiezos. Le dedico este proyecto y todos mis logros a mi madre por ser la mujer que me dio la vida, por cuidarme, quererme, aconsejarme para ser cada día mejor persona.

A mi padre quien es ejemplo a seguir y gracias a sus conocimientos siempre me ha apoyado en mi carrera.

A mis hermanos Jorge Andrés, Catalina, Alejandra, Juliana, Santiago, Manuela y Camilo quienes me llenan de ganas para seguir adelante.

A mis demás familiares que siempre han estado pendientes de mí.

A mis amigos y compañeros por compartir conmigo buenos y malos momentos, en especial a mis mejores amigas Zulma, Sandy, Daniela, Brenda, Maira y Luz Enith con quienes cuento cuando las necesito.

LAURA MANRIQUE JIMENEZ

AGRADECIMIENTOS

La autora expresa Los agradecimientos a:

A la Ingeniera Luz Adriana Borrero López, director del proyecto, por su colaboración, tiempo y dedicación en el desarrollo de este trabajo.

Al Ingeniero Miguel Ángel Ortiz Barrios por su atención, colaboración y dedicación.

Al Ingeniero Jorge Iván Manrique Hernández referente del área por su infinita colaboración y paciencia.

A mi jefe el Sr. Raymond Montaña quien abrió las puertas de la IPS para que yo pudiera realizar mi proyecto.

A todos mis compañeros de trabajo y demás personas que aportaron su granito de arena a la culminación de este trabajo.

RESUMEN

El principal objetivo de este documento es diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, utilizando el decreto 1072 de 2015 y la norma OHSAS 18001 como marco, para proponerlo en la IPS Fundación visual integral de Colombia, dirigido a establecer acciones que permitan identificar y satisfacer las necesidades básicas de los empleados en el lugar de trabajo, lo cual redundaría en una mejor calidad en la prestación de los servicios de oftalmología, optometría, exámenes de apoyo diagnóstico y demás servicios que se prestan en la IPS a la población de Departamento del Atlántico y la Región Caribe.

Inicialmente se llevó a cabo un diagnóstico en la entidad, con el fin de obtener una perspectiva real de su situación y de aquello que sería necesario intervenir por medio de dos listas de chequeo una del ministerio del trabajo y la otra lista aplicada fue tomada de OHSAS 18001.

Seguido a esto se identificaron peligros y se evaluaron los riesgos presentes en cada área de trabajo por medio del panorama de riesgos con base a la norma técnica colombiana GTC-45, obteniendo una perspectiva más amplia para proponer mejoras.

Finalmente se realizan las propuestas a la IPS con base a lo evidenciado anteriormente en donde se propone un diseño del manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

PALABRAS CLAVES:

Seguridad y salud en el trabajo (SST) - OHSAS 18001 – Peligros - riesgos.

ABSTRACT

The main goal of this document is to design a system of security and health at work, utilizing the decree 1072 of 2015 and the norm 18001 as a frame to propose it in the IPS “Fundación Visual Integral de Colombia”, directed to establish actions that allow us to identify and satisfy the basic needs of the employees in the workplace. This would show a better quality in the Ophthalmology services such as optometry, diagnostic exams and other services that are being supplied through the IPS to the Department of Atlántico and the Caribbean Region.

Initially we realized diagnosis of the entity with the goal to obtain a real perspective of our situation and those situations where would be necessary to intervene. We obtained this analysis by two checking lists, one from the Ministry of Labor and the other from the OSHAS 18001.

After this we identified dangers and evaluated risks on each work area through the risk view based on the GTC 45 technique obtaining a wider perspective to be able to propose improvements.

Finally the proposals to the IPS are presented based on the previously evidenced, where we propose a design of a manual of the system of security and health in the workplace.

Key words:

Security and health in the workplace – OSHAS 18001 – Dangers - Risks

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	1
2	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	2
2.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2.2	DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN	5
2.2.1	ESPACIAL	5
2.2.2	TEMPORAL	5
2.3	JUSTIFICACIÓN	5
2.4	IMPACTOS	6
2.5	ALCANCE	6
3	OBJETIVOS	6
3.1	OBJETIVO GENERAL	7
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
4	METODOLOGÍA	7
4.1	ENFOQUE METODOLÓGICO	8
4.2	TIPO DE ESTUDIO	8
4.3	POBLACIÓN Y MUESTRA	8
5	MARCO REFERENCIAL	8
5.1	MARCO HISTÓRICO	8
5.2	MARCO CONCEPTUAL	10
5.3	MARCO TEÓRICO	13
5.3.1	SALUD OCUPACIONAL	13
5.3.2	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	13

5.3.3	NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC OHSAS 18001	15
5.3.4	DISTRIBUCIÓN EN PLANTA	16
5.3.5	DIAGRAMA DE PROCESOS	16
5.4	MARCO LEGAL	18
6	ESTADO DEL ARTE	21
7	CAPITULO I “DIAGNOSTICO INICIAL”	24
7.1	DIAGNOSTICO INICIAL	24
7.1.1	CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA	24
7.1.2	LISTA DE VERIFICACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	26
7.1.3	LISTA DE VERIFICACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (OHSAS 18001)	29
7.1.4	OBSERVACIONES DEL DIAGNÓSTICO INICIAL	31
7.2	CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNOSTICO INICIAL	33
8	CAPITULO II “IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS”	34
8.1	IDENTIFICACIÓN DE ELEMENTOS	34
8.2	IDENTIFICACIÓN DE TRABAJADORES Y CARGOS EN LA IPS	35
8.3	IDENTIFICACIÓN DE ÁREAS EN LA IPS	36
8.4	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS	38
9	CAPITULO III “PROPUESTA DE DISEÑO DEL MANUAL DE SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”	55
10	CONCLUSIONES	59
11	RECOMENDACIONES	60
12	BIBLIOGRAFÍA	61

13	ANEXOS	64
ANEXO A.	LISTA DE CHEQUEO MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL	65
ANEXO B.	LISTA DE CHEQUEO OHSAS 18001	87
ANEXO C.	POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	98
ANEXO D.	TRABAJADORES DE LA IPS	104
ANEXO E.	MANUAL DE FUNCIONES DE FACTURACIÓN Y LIQUIDACIÓN.	109
ANEXO F.	MANUAL DE FUNCIONES DEL AUXILIAR DE HISTORIAS CLÍNICAS.	110
ANEXO G.	MANUAL DE FUNCIONES ENFERMERA JEFE	111
ANEXO H.	MANUAL DE FUNCIONES DE LA AUXILIAR DE ENFERMERÍA.	112
ANEXO I.	MANUAL DE FUNCIONES DE AUXILIAR DE SEGURIDAD.	113
ANEXO J.	MANUAL DE FUNCIONES DEL AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES.	114
ANEXO K.	MANUAL DE FUNCIONES DEL MENSAJERO	115
ANEXO L.	MANUAL DE FUNCIONES DEL MEDICO OFTALMÓLOGO.	116
ANEXO M.	MANUAL DE FUNCIONES DEL AUXILIAR ADMINISTRATIVA	117
ANEXO N.	MANUAL DE FUNCIONES DEL CONTADOR	118
ANEXO Ñ.	MANUAL DE FUNCIONES DE AUXILIAR CONTABLE.	119
ANEXO O.	MANUAL DE FUNCIONES DEL REVISOR FISCAL	120
ANEXO P.	MANUAL DE FUNCIONES DEL COORDINADOR DE CALIDAD.	121
ANEXO Q.	MANUAL DE FUNCIONES DEL GERENTE.	122
ANEXO R.	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA IPS	123
ANEXO S.	PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS	141
ANEXO T.	PROCEDIMIENTO PARA IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES	151
ANEXO U.	COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL (COPASO)	158
ANEXO W.	PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINUADA (PEC)	173

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Esquema de metodología	7
Ilustración 2. Organigrama de la IPS.	26
Ilustración 3. Planeación	27
Ilustración 4. Aplicación.	27
Ilustración 5. Verificación.	28
Ilustración 6. Actuación	29
Ilustración 7. Extintor 1	31
Ilustración 8. Extintor 2.	31
Ilustración 9. Fecha de vencimiento Extintor 1.	32
Ilustración 10. Fecha de vencimiento Extintor 2.....	32
Ilustración 11. Señal de Evacuación.	32
Ilustración 12. Ruta de desechos intrahospitalarios.	32
Ilustración 13. Distintivos de habilitación de la IPS.	33
Ilustración 14. Reglamento interno del trabajo.....	33
Ilustración 15. Plano IPS.....	36
Ilustración 16 Modelo estructural del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Simbología de diagrama de procesos.....	17
Tabla 2. Marco legal.	18
Tabla 3. Análisis de sección Planeación.....	26
Tabla 4. Análisis de sección Aplicación.	27
Tabla 5. Análisis de sección Verificación.	28
Tabla 6. Análisis de sección Actuación.....	29
Tabla 7. Resultados NTC-OHSAS 18001 en cantidad.....	30
Tabla 8. Resultados NTC-OHSAS 18001 en porcentaje.	30
Tabla 9. Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.....	39
Tabla 10. Elementos de protección personal asistencial	45
Tabla 11. Matriz de requisitos legales.....	47
Tabla 12. Esquema para un plan de intervención para la implementación del Sistema de Gestión de la seguridad y Saludo en el Trabajo	57
Tabla 13 Planificación para realizar acciones a corto plazo en la IPS	58

1 INTRODUCCIÓN

En el mundo, muchos países industriales tienen sistemas amplios y completos de gestión de la higiene y seguridad en el trabajo, lo que se pone de manifiesto en la reducción sistemática de las tasas de accidentes. Una proporción creciente de las lesiones profesionales ocurridas en todo el mundo se concentra en los países en desarrollo. Las tasas más elevadas de estos tipos de accidentes tienen lugar en la agricultura, la silvicultura, la minería y la construcción y, en general, la seguridad es menor en las empresas pequeñas que en las de mayor tamaño. (Alli, 2008)

Desde tiempos antiguos se conoce la clara relación existente entre las condiciones de trabajo y la salud.

El esfuerzo que una sociedad dedica a la prevención de los accidentes, las enfermedades o las catástrofes, puede considerarse el más completo indicador del nivel de calidad de vida por la que esa sociedad trabaja y al que aspira.

La prevención esta tan ligada a la evolución social que es una expresión de la misma y sufre de sus vicisitudes y limitaciones.

La realidad preventiva es una realidad psicosociológica y su criterio de identidad es la propia creencia en ella. La prevención no existe fuera de las personas que confían en ella la promueven y la practican. La prevención forma parte de los logros de las organizaciones humanas en las sociedades responsables, tales como las libertades públicas, el estado de derecho, etc. y, este tipo de logros nunca vienen dados ni otorgados, son auto-conquistados. (FUNDACION MAPFRE, 1992)

En Colombia, particularmente, la preocupación por prevenir las lesiones de origen laboral comienza desde mediados del siglo XX, por esto surge la necesidad de establecer condiciones de trabajo adecuadas, así como el funcionamiento de servicios de salud en el trabajo que garantizan la salud integral del trabajador por medio de un elevado estado de bienestar físico, mental y social. (Romero J. L., 2014)

En la actualidad, el establecimiento de un nuevo Sistema de Servicios de Salud ha generado la necesidad de conceptualizar y ejecutar cambios sustanciales en las instituciones y en el desarrollo de la atención de salud individual y colectiva garantizando, tanto la seguridad integral de los pacientes, como la de los trabajadores que prestan los servicios, debido a que la salud de la población trabajadora es uno de los componentes fundamentales del desarrollo de un país y a su vez refleja el estado de progreso de una sociedad, un individuo sano se constituye en el factor más importante de los procesos productivos.

Lo anterior, nos lleva a mirar con una concepción de integralidad el proceso de atención de la salud, con el fin de diseñar estrategias que permitan mejorar la competitividad generando aumento en la productividad y el rendimiento de los

trabajadores. Según estudios realizados por la Organización Panamericana de la Salud en el año 2005: La salud de los trabajadores del sector salud adquiere una especial relevancia debido a que este sector emplea a más de 20 millones de trabajadores en Latinoamérica y Estados Unidos con un gran peso social y económico que representa más del 5% de la población económicamente activa y el 7% en promedio del Producto Interno Bruto. Esta fuerza de trabajo, además, es esencial para el desempeño de los sistemas de salud de las diferentes Regiones. Con base a lo anterior es importante tener en cuenta que la calidad de la atención médica que recibe un paciente en un hospital o centro de salud, está íntimamente vinculada con las condiciones de salud y seguridad en que laboran los médicos, enfermeras, técnicos, y demás trabajadores de esos establecimientos.

El desarrollo creciente de nuevas tecnologías, los procesos de reforma del sector salud y la pérdida de profesionales valiosos que emigran buscando un mejor futuro, entre otros factores, están incidiendo negativamente en los recursos humanos de la salud. Así, surge el afán de proponer un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las IPS, teniendo en cuenta que en la actualidad muchas entidades de esta índole no asumen la importancia de brindar altos estándares ergonómicos y buen clima organizacional a sus trabajadores.

Con atención a lo anterior, a continuación se busca realizar un diseño del sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo para IPS Fundación visual integral de Colombia por medio del desarrollo de tres capítulos en los cuales se tratara el diagnóstico inicial de la IPS, la elaboración de la matriz de peligros y evaluación de riesgos y por último se propone el sistema de gestión como mejora continua para la institución, cumpliendo con las normas legales vigentes y normas técnicas internacionales como es OHSAS 18001-2007, con facilidades de su acogimiento y que de igual manera sirva como ejemplo para posteriores estudios en otras entidades.

2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Cada año, unos 270 millones de personas de todo el mundo son víctimas de lesiones laborales, mortales en algunas ocasiones. Según estimaciones de un informe realizado en el año 2008 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada año se registran en todo el mundo unos 2 millones de fallecimientos por motivos laborales. El costo social y económico para el lugar de trabajo así como para los individuos es considerable. (Alli, 2008)

En promedio, en el 2013, cada once horas y media muere en Colombia una persona a causa de un accidente de trabajo. Según la Dirección de Riesgos Laborales del

Ministerio del Trabajo, de las 938 muertes reportadas en 2013, un total de 755 ya fueron calificadas, es decir que plenamente se estableció que perdieron la vida como consecuencia de las tareas laborales que desarrollaban; otras 375 muertes calificadas se registraron en 2011 y 528 en 2012. El promedio de accidentes de trabajo en Colombia en el 2013 fue de 62 cada hora, esto es 1.487 diarios, lo que significa 543.079 accidentes de trabajo calificados ocurridos en el país durante ese año, sin embargo, los reportados fueron 656.817. (Ministerio de trabajo, 2013)

Con relación al ausentismo laboral en Colombia, se estima que se pierden cerca de 3'644.360 días por incapacidad de trabajadores accidentados, es decir que se dejan de trabajar 9.984 años. Cada empleado accidentado tiene en promedio 8,2 días de incapacidad y la pérdida por año por empleado en promedio asciende a \$1.500.000.

Frente a incapacidades permanentes pagadas por accidente de trabajo y enfermedad laboral, la cifra llegó a 12.663 casos en 2012. Lo anterior, afecta la competitividad del sector productivo, en un país que enfrenta los desafíos en materia de comercio exterior. (Romero J. C., 2014)

Las normas en Colombia de salud ocupacional o bien sea llamado actualmente seguridad y salud en el trabajo se incorporan a partir de 1950 con la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo y que en la actualidad sigue vigente; si bien es cierto que la salud en el trabajo se demoró en establecerse, también es verdad que desde comienzos del siglo XX se presentaron propuestas para este fin.

Con el fin de mitigar todas las necesidades que surgen con el deterioro de la salud dada la constante mejora continua de las empresas en el proceso económico, tecnológico, social y cultural que genera la globalización, el gobierno Nacional ha expedido una serie de reglamentaciones sobre Salud en el trabajo que con el paso de los años se destacan por el avance de los beneficios para el trabajador Colombiano. Entre estas están:

- La Ley 9 de 1979, llamada Código Sanitario Nacional, que en su Título III establece las Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones, emitida por el Ministerio de Salud.
- El Decreto 614 del 14 de Marzo de 1984, expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
- El Decreto Ley 1295 de junio 22 de 1994, expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se determinan la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- La Ley 1562 del 11 de Julio de 2012, el Congreso de la Republica de Colombia y firmada por el Viceministro General del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Viceministro de Protección Social, y el Ministro de Trabajo, realizan modificaciones al Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en Materia de Salud Ocupacional.

El sector de la salud tiene gran relevancia socioeconómica en América. Es una inmensa fuente de empleo que agrupa, en los estados Unidos más de 12 millones de trabajadores, y en América Latina y El Caribe (ALC) 10 millones (estimado de la OPS en 1999). Solo en Brasil hay más de un millón (Ministerio de Salud de Brasil, 2003). La gran mayoría de este grupo está constituido por mujeres, quienes además de los riesgos propios del sector de la salud, también sufren las cargas que caracterizan la inequidad de género. En el sector de la salud el mercado laboral se ha desarrollado hacia patrones más flexibles, con la redefinición de procesos de trabajo, una creciente inestabilidad laboral, y en la mayoría de los casos, disminución en las compensaciones financieras. Las enfermeras, por ejemplo, han reportado la necesidad de mantener dos o tres trabajos para poder sostener a sus familias. (Organización Panamericana de la Salud, 2005)

La globalización de la economía mundial hace necesario que las empresas diseñen estrategias que les permitan mejorar su competitividad. Entre los elementos diferenciadores se encuentran el servicio, el mejoramiento continuo de los procesos, la calidad, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, este último aunque es poco aplicado en nuestro medio, marca una de las ventajas competitivas en el mercado.

Esto hace que las compañías busquen diferentes alternativas implementado sistemas de gestión que logren direccionar sus actividades y que les permita ser reconocidas como compañías de calidad. (GONZÁLEZ, 2009).

En la actualidad el Sistema de salud en Colombia se encuentra con muchas dificultades, una de éstas es la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las diferentes empresas y organizaciones.

Particularmente, la IPS oftalmológica Fundación visual integral de Colombia no ha asumido aún la importancia que tiene proteger y promover la salud de los empleados, mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes de trabajo y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad de las personas que trabajan en las mismas, llevando a que la entidad presente insuficiencias e ineficiencias en la red de operaciones y servicio. Lo cual se puede comprobar ya que actualmente no se evidencia registros físicos de accidentes y enfermedades laborales presentadas en los empleados de la IPS.

En este contexto, y de modo específico, surge la necesidad en la IPS de identificar y controlar las variables que afectan la salud, higiene y seguridad en los lugares de trabajo con el objetivo de proteger de forma integral la salud de los empleados. Esto, a través de una propuesta de implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo conforme a los requerimientos del nuevo decreto 1072 del año 2015.

¿Cómo diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para disminuir el índice de accidentes y mejorar el ambiente laboral en la Fundación Visual Integral de Colombia bajo estándares de la norma internacional OHSAS 18001?

2.2 DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

2.2.1 ESPACIAL

Se desarrollará en la IPS Fundación Visual Integral de Colombia de la ciudad de Barranquilla en el departamento del Atlántico, previo un diagnóstico, análisis y observación de cómo se realiza el trabajo en cada una de las áreas

2.2.2 TEMPORAL

El tiempo estimado para la realización de este proyecto se considerará desde el mes de mayo hasta noviembre de 2015.

2.3 JUSTIFICACIÓN

En el contexto actual, y frente a la globalización que atañe a todos los sectores empresariales se hace necesario propender por ambientes sanos que logren mantener o mejorar los niveles de salud con que cada individuo llega a su lugar de desempeño, ya que con un ambiente propicio y de confort, cada persona logrará alcanzar niveles superiores de desempeño. Por otro lado, los índices de morbilidad y mortalidad se pueden disminuir, al igual que los niveles de ausentismo.

El gobierno, en busca de la mejora de los niveles de satisfacción de los empleados, ha establecido una serie de estándares y requerimientos que son de obligatorio cumplimiento para los empleadores conforme a lo establecido en el decreto 1443 de 2014:

“Artículo 1. Objeto y Campo de Aplicación. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión .”

De no implementar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, la IPS Fundación visual integral de Colombia presentará una tendencia al aumento de los indicadores de morbilidad, accidentalidad y ausentismo generando ineficiencias en las actividades de sus empleados y la consecuente falta de productividad.

Por su parte, se busca optimizar los niveles de productividad de los empleados y así mejorar la satisfacción de los usuarios de las empresas prestadoras de servicios de salud, por medio de la implementación de un sistema de gestión que garantice el mejoramiento continuo de las condiciones laborales y promueva la organización, ejecución, control y evaluación de las actividades, de tal manera que se mejore constantemente el bienestar y competitividad de los empleados.

El diseño de este sistema permite que los empresarios conozcan las normas existentes logrando una mejor interpretación y una mayor concientización de la verdadera importancia social que representa la salud de los trabajadores, además se quiere proponer este estudio con el fin de que sirva como modelo y ejemplo para posteriores estudios de seguridad y salud en el trabajo de las IPS oftalmológicas.

De esta manera surge la necesidad de identificar y controlar las variables que afectan la calidad del servicio de salud e implementar técnicas y recursos gerenciales y administrativos que mejoren la calidad en la prestación del servicio de salud dentro del marco normativo y de las expectativas de los medios sociales y productivos.

2.4 IMPACTOS

Mantener y mejorar la salud de los trabajadores trae impactos en:

1. Salud: Mejora el bienestar de los empleados reduciendo riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
2. Económico: Se promueve el mejoramiento continuo de la IPS, fortaleciéndola en el mercado como una entidad competitiva y segura para prestar los servicios de salud adecuados.
3. Productividad: Se generan óptimas condiciones de trabajo reflejando un ambiente laboral seguro, aumentando la productividad de los trabajadores. Contribuyendo a la formación y perfeccionamiento de administradores en salud, creando un equipo de especialistas con capacidad de liderazgo, calidad y gestión.
4. Cliente interno y externo: Se contribuye a la mejora de la calidad del servicio y atención hacia los clientes tanto internos como externos.
5. Educativo: Se establece un modelo a seguir para otras IPS asegurando el cumplimiento de las exigencias de las normas vigentes colombianas.

2.5 ALCANCE

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, está dirigido a todos los trabajadores de la IPS oftalmológica “Fundación visual integral de Colombia” ubicada en la ciudad de Barranquilla con dirección actual en la Carrera 49c # 84-128.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para proponer ambientes propicios en el desarrollo de las actividades, de los empleados y de las partes interesadas dando cumplimiento del decreto 1072 del 2015 en la IPS oftalmológica Fundación Visual Integral de Colombia.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico de la situación actual de la IPS oftalmológica, para identificar las necesidades frente al área de calidad, seguridad y salud en el trabajo, por medio de formatos de estándares mínimos requeridos.
- Identificar peligros y evaluar riesgos que permitan conocer el grado de aceptabilidad con la ayuda de la GTC-45 y la matriz legal.
- Proponer un diseño de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la IPS bajo las OHSAS 18001 como mejora frente a las áreas de trabajo vulnerables identificadas en el diagnostico con apoyo en la distribución de planta y diagramas de proceso.



Ilustración 1 Esquema de metodología

4 METODOLOGÍA

Este estudio consta de tres capítulos de estudio. En el primer capítulo se realiza el diagnóstico inicial de la IPS Fundación Visual Integral de Colombia por medio de estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, utilizando dos listas de chequeo una de estas es basada bajo los requerimientos del ministerio de protección social y la otra lista bajo la norma OHSAS 18001.

En el segundo capítulo se identifican los peligros y se evalúan los riesgos existentes con la norma GTC 45 y matriz legal, analizando las áreas de trabajo por medio de procesos similares en este caso el análisis se realiza en el proceso asistencial en el cual se tomaran esos puestos donde tienen el personal tiene contacto directo con los pacientes y el proceso administrativo se tendrá en cuenta todo lo que esté relacionado indirectamente con los pacientes.

En el tercer y último capítulo se propone el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la IPS Fundación Visual integral de Colombia además se proponen mejoras en las aéreas de trabajo por medio del análisis de distribución en planta y diagramas de procesos.

4.1 ENFOQUE METODOLÓGICO

La metodología a utilizar es una investigación cuantitativa el cual se basa en técnicas de encuestas y entrevistas al personal de la institución y técnicas de observación. Por medio de esta metodología cuantitativa le podemos asignar valores numéricos a las observaciones, también se empleará un formato de verificación de estándares mínimos del Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para diagnosticar e identificar como se encuentra la IPS frente a la norma y así tomar medidas.

4.2 TIPO DE ESTUDIO

El presente estudio es del tipo descriptivo, porque pretende analizar las condiciones actuales de la IPS que pueden generar riesgos. Además se centra en la observación y descripción de los puestos de trabajo asumiendo la importancia de la seguridad del entorno, detectando así las actividades que pueden comprometer la salud de los trabajadores. Para posteriormente lograr implementar el sistema de Gestión de seguridad salud en el trabajo.

4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

El estudio de la investigación está diseñado y enfocado a la implementación del SGSST en la IPS Oftalmológica Fundación Visual Integral de Colombia la cual consta de una planta, que a su vez consta de 40 Trabajadores que se convierten en la muestra.

5 MARCO REFERENCIAL

5.1 MARCO HISTÓRICO

Desde los albores de la historia, el hombre ha hecho de su instinto de conservación una plataforma de defensa ante la lesión corporal; tal esfuerzo probablemente fue en un principio de carácter personal, instintivo – defensivo. Así nació la Seguridad, reflejada en un simple esfuerzo individual más que en un sistema organizado.

La actual Seguridad y Salud en el Trabajo tiene una historia tan larga como la de la humanidad, por los riesgos y los medios que el hombre creaba para evitarlos. La misma ha venido evolucionando y en este transcurso ha sufrido cambios en su nomenclatura (Protección e Higiene del Trabajo (PHT), Seguridad e Higiene Ocupacional (SHO) y por último la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Se definen las etapas teniendo en cuenta la evolución y desarrollo que ha tenido la SST, en su devenir histórico, por lo que se declaran 4 etapas. (Paredes Rodríguez, 2012)

La primera etapa que va desde el año 400 año, hasta el siglo XVII. En ella se comienzan a describir las enfermedades más comunes de los esclavos, se pronuncian los primeros rudimentos para la elevación de las cargas con incipientes criterios de seguridad, por primera vez se utiliza el término “Higiene”.

Se pueden citar algunos ejemplos: las primeras referencias escritas se remontan a la época de Hipócrates (400 A. de C.), donde éste ya recomendaba “baños higiénicos” a los mineros. En las grandes construcciones de catedrales en la Edad Media, se utilizaban mecanismos para la elevación de las cargas con incipientes criterios de seguridad. De mayor importancia fue el aporte de Bernardo Ramazzinni, creador de la medicina del trabajo, que en su obra “De Morbis Artificum Diatriba” publicada en 1690, propone ya el término “Higiene” y describe detalladamente los riesgos de 54 profesiones distintas. También Platón y Aristóteles estudiaron ciertas deformaciones físicas producidas por ciertas actividades ocupacionales, planteando la necesidad de su prevención. Con la Revolución Francesa se establecen corporaciones de seguridad destinadas a resguardar a los artesanos, base económica de la época.

La segunda etapa se enmarca en el siglo XVIII, donde hubo un incremento de accidentes y enfermedades profesionales, lo que conllevó al establecimiento de leyes que tendían a la protección de los trabajadores y al tratamiento de las enfermedades. Es aquí donde el inicio de la Revolución Industrial permite un auge de la industria con la aparición de la fuerza del vapor y la mecanización de la industria que no correspondió con un desarrollo consecuente de la protección de los trabajadores por lo que la lucha de los mismos obligó progresivamente al establecimiento de leyes que tendían a su protección. Esto a su vez, fue acompañado por el reconocimiento de los capitalistas de los beneficios económicos que podían obtener con la mejoría de las condiciones de trabajo.

La tercera etapa se enmarca en el siglo XIX, por lo que a las tendencias anteriores se le añaden las preocupaciones de los gobiernos por el estado de la SST, se utilizaron aunque rudimentarios los primeros medios de protección. En el cual en 1833 se realizaron las primeras inspecciones gubernamentales; pero fue hasta 1850 que se verificaron ciertas mejoras como resultado de las recomendaciones hechas entonces, se acortó la jornada, estableció un mínimo de edad para los niños

trabajadores e hicieron algunas mejoras en las condiciones de seguridad. Poco a poco se tomó conciencia de la necesidad de conservar al elemento humano. En 1874 Francia aprobó una ley estableciendo un servicio especial de inspección para los talleres, en 1877 en Massachusetts se ordenó el uso de resguardos en maquinaria peligrosa. En 1883 se pone la primera piedra de la Seguridad del Trabajo moderna cuando en París se establece una empresa que asesora a los industriales.

Por último se declara una cuarta etapa a partir del siglo XX hasta la actualidad donde se añaden las tendencias siguientes: la normalización de la SST, la aparición de organismos internacionales que se ocupan de este proceso de gestión. En donde el tema de la Seguridad en el Trabajo alcanza su máxima expresión al crearse la Asociación Internacional de Protección de los Trabajadores. En la actualidad la Organización Internacional del Trabajo (OIT), constituye el organismo rector y guardián de los principios e inquietudes referentes a la seguridad del trabajador en todos los aspectos y niveles. Por otra parte, para dar respuesta a la necesidad de orientar la elaboración de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas Europeas, se ha impulsado el sistema de certificación OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series). Estas normas surgieron como respuesta a la demanda de certificación de estos sistemas en los distintos países.

Las normas BS OHSAS 18001 en la actualidad, sirven de referencia a instituciones y países en la adopción de los más modernos sistemas de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. (Paredes Rodríguez, 2012)

5.2 MARCO CONCEPTUAL

Según la Guía técnica colombiana GTC45, se aplican los siguientes términos y definiciones:

- **Accidente de trabajo:** Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones).
- **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de un proceso de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- **Actividad no rutinaria:** Actividad que no se ha planificado ni estandarizado, dentro de un proceso de la organización o actividad que la organización determine como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
- **Análisis del riesgo:** Proceso para comprender la naturaleza del riesgo y para determinar el nivel del riesgo.
- **Consecuencia:** Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.

- **Competencia:** Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades.
- **Diagnóstico de condiciones de salud:** Resultado del procedimiento sistemático para determinar “el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora” (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones).
- **Elemento de Protección Personal (EPP):** Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona.
- **Enfermedad:** Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas (NTC-OHSAS 18001).
- **Enfermedad profesional:** Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos (Ministerio de la Protección Social, Decreto 2566 de 2009).
- **Equipo de protección personal:** Dispositivo que sirve como medio de protección ante un peligro y que para su funcionamiento requiere de la interacción con otros elementos. Ejemplo, sistema de detección contra caídas.
- **Evaluación higiénica:** Medición de los peligros ambientales presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud, en comparación con los valores fijados por la autoridad competente.
- **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad y el nivel de consecuencia.
- **Exposición:** Situación en la cual las personas se encuentra en contacto con los peligros.
- **Identificación del peligro:** Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.
- **Incidente:** Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal (NTC-OHSAS 18001).
- **Lugar de trabajo:** Espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización (NTC-OHSAS 18001).
- **Medida(s) de control:** Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes.
- **Monitoreo biológico:** Evaluación periódica de muestras biológicas (ejemplo sangre, orina, heces, cabellos, leche materna, entre otros) tomadas a los trabajadores, con el fin de hacer seguimiento a la exposición a sustancias químicas, a sus metabólicos o a los efectos que éstas producen en los trabajadores.
- **Nivel de consecuencia (NC):** Medida de la severidad de las consecuencias.
- **Nivel de deficiencia (ND):** Magnitud de la relación esperable entre (1) el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles

incidentes y (2), con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo.

- **Nivel de exposición (NE):** Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral.
- **Nivel de probabilidad (NP):** Producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición.
- **Nivel de riesgo:** Magnitud de un riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia.
- **Partes Interesadas:** Persona o grupo dentro o fuera del lugar de trabajo involucrado o afectado por el desempeño de seguridad y salud ocupacional de una organización (NTC-OHSAS 18001).
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de éstos (NTC-OHSAS 18001).
- **Personal expuesto:** Número de personas que están en contacto con peligros.
- **Probabilidad:** Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias.
- **Proceso:** Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados (NTC-ISO 9000).
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra(n) un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es) (NTC-OHSAS 18001).
- **Riesgo aceptable:** Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar, respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y salud ocupacional (NTC-OHSAS 18001).
- **Valoración de los riesgos:** Proceso de evaluar el(los) riesgo(s) que surge(n) de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes y de decidir si el(los) riesgo(s) es (son) aceptable(s) o no (NTC-OHSAS 18001).
- **VLP:** “Valores límite permisible” son valores definidos por la American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH). El VLP se define como la concentración de un contaminante químico en el aire, por debajo del cual se espera que la mayoría de los trabajadores puedan estar expuestos repetidamente, día tras día, sin sufrir efectos adversos a la salud. En Colombia, los niveles máximos permisibles se fijan de acuerdo con la tabla de Threshold Limit Values (TLV), establecida por la American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH), a menos que sean fijados por alguna autoridad nacional competente (Resolución 2400 de 1979 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, art. 154).
- **CONDICIONES DE TRABAJO:** Es un conjunto de variables que definen la realización de la tarea y el entorno en que se está realizando, están constituidas por factores de ambiente, de la tarea y de la organización que de no ser adecuadas pueden ocasionar accidentes. Los efectos mayores de las condiciones de trabajo desfavorables son los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, ausentismo, rotación de personal y mal clima

organizacional que se traducen en una disminución de la productividad de la empresa y un deterioro de la calidad de vida de los trabajadores. (E.S.E HOSPITAL SAN JERONIMO, 2013).

- **SEGURIDAD INDUSTRIAL:** “La seguridad industrial en el concepto moderno significa más que una simple situación de seguridad física , una situación de bienestar personal, un ambiente de trabajo idóneo, una economía de costos importantes y una imagen de modernización y filosofía de vida humana en el marco de la actividad laboral contemporánea.” (Ramírez Cavassa, 2005)

5.3 MARCO TEÓRICO

5.3.1 SALUD OCUPACIONAL

Salud ocupacional como lo menciona la ley 1562 de 2010 en el art. 1 “se entenderá como seguridad y salud en el trabajo y está definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.”

Las actividades de la salud ocupacional dependen del compromiso de todos y cada uno de los colaboradores de la empresa. Ellas abarcan 4 grandes áreas: Medicina Preventiva y del trabajador, Higiene Industrial y Seguridad Industrial.

Los riesgos para la salud generados en diferentes ambientes de trabajo son prevenibles, sin embargo, para lograr este control efectivo se requiere identificar, medir y actuar ante la presencia de estos. La salud ocupacional se encarga de realizar un diagnóstico apropiado y completo de los factores, de manera que permita orientar la toma de decisiones y medidas oportunas y precisas, y desarrollar las actividades encaminadas a preservar, mantener y mejorar la salud de los trabajadores en su sitio de trabajo. (Puentes Ariza, 2008)

5.3.2 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En una organización de cualquier tipo, especialmente en aquellas en las que los riesgos son más perceptibles, es necesario tener un sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo eficiente, que sea capaz de controlar todos y cada uno de los factores de riesgo, generados por las condiciones de trabajo, con la finalidad de evitar la ocurrencia de Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales. (Reyes López & Seña Malo, 2013)

Los sistemas de seguridad son el conjunto de dispositivos (soportes técnicos) y disposiciones (soportes lógicos) que actúan sobre el sistema de trabajo: máquinas, procedimientos y organización, para hacerlos más fiables para las personas (FUNDACION MAPFRE, 1992)

Según el decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.4 el SGSST consiste en “El desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo”

Un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo surge de la necesidad que tienen las entidades de salud de optimizar la calidad de los servicios basándose en el control de sus riesgos y demostrar que es un lugar seguro donde se garantiza el bienestar laboral de los empleados y de todo el personal involucrado

La documentación actualmente exigida por el decreto 1072 de 2015 en relación con el sistema de gestión es la siguiente:

1. Política y los objetivos de la empresa en materia de SGSST firmado por el empleador.
2. Responsabilidades asignadas para la implementación y mejora del SGSST
3. Identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos
4. Informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos de la entidad.
5. Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo.
6. Programa de capacitación anual en SST. Así como evidencias del cumplimiento incluyendo soportes de inducción y capacitación de los trabajadores.
7. Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.
8. Registro de entrega de equipos y elementos de protección personal.
9. Registro de entrega de protocolos de seguridad, de fichas técnicas en caso de que aplique y demás instructivos de SST.
10. Soportes de convocatoria, elección y conformación del comité paritario, actas de reuniones y soportes de actuaciones del comité o de la delegación del vigía.
11. Reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
12. Identificación de amenazas junto con la evaluación de vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
13. Programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.
14. Formato de registros de las inspecciones de las instalaciones, maquinas o equipos ejecutados.
15. Matriz legal actualizada que contemple las normas del sistema General de riesgos laborales que le apliquen a la empresa.
16. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

5.3.3 NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC OHSAS 18001

La NTC OHSAS 18001 Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, asegura el mejoramiento de la salud y seguridad en el lugar de trabajo estableciendo los requisitos para un sistema de administración de seguridad y salud ocupacional que permita a las organizaciones controlar sus riesgos y mejorar su desempeño.

Los objetivos de esta norma son aplicables a cualquier organización.

- Establecer un sistema que permita eliminar o minimizar los riesgos para los empleados y otras partes interesadas que puedan verse expuestas a riesgos de seguridad y salud ocupacional asociados con sus actividades.
- Implementar, mantener y mejorar continuamente este sistema de administración.
- Asegurar su conformidad con la política declarada de la empresa en cuanto a seguridad y salud ocupacional.
- Su aplicación será posible para cualquier tamaño de empresa sin importar su actividad económica y podrá adaptarse sin problemas al tipo de organización, la naturaleza de sus actividades y la complejidad de sus operaciones.

El equipo que trabajó en la elaboración de la norma NTC OHSAS 18001 estuvo integrado por más de 30 expertos provenientes del Gobierno Nacional, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) oficial y privadas, sociedades técnicas y científicas, universidades y, por supuesto, empresas.

Los beneficios que generan aplicación de esta norma NTC OHSAS 18001 son los siguientes:

- Permite Incorporar la seguridad y la salud ocupacional al control organizacional generando un mejor ambiente laboral.
- Brinda una mejor imagen corporativa logrando obtener más competitividad.
- Al cumplir con la Norma la IPS logra obtener una posición privilegiada frente a las autoridades competentes.
- Asegura credibilidad y brinda mayor calidad en la prestación de los servicios, centrada en el control de la seguridad y la salud ocupacional.
- Por medio de la optimización de los procesos se mejora el desempeño laboral.

Según el artículo del tiempo publicado el 4 de junio de 2001 por (NULLVALUE) “En Colombia, el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), promovió la elaboración de las OHSAS 18001, como Unidad Sectorial de Normalización en Seguridad y Salud Ocupacional, en respuesta al interés del sector empresarial, profesional y académico, proceso que culminó con su ratificación en diciembre de 2000 por los

órganos directivos del CCS y del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (Icontec).

5.3.4 DISTRIBUCIÓN EN PLANTA

Una distribución en planta adecuada proporciona muchos beneficios a la empresa que se traducen en aumento de la eficiencia y por lo tanto de la competitividad.

Richard Muther, en su obra “Distribución en Planta” define distribución de planta como:

“El proceso de ordenación física de los elementos industriales de modo que constituyan un sistema productivo capaz de alcanzar los objetivos fijados de la forma más adecuada y eficiente posible. Esta ordenación ya practicada o en proyecto, incluye tanto los espacios necesarios para el movimiento del material, almacenamiento, trabajadores indirectos y todas las otras actividades o servicios, como el equipo de trabajo y el personal de taller.”

En la distribución de planta de una empresa donde ofrece servicios en el que los elementos que circulan sean personas tiene importantes implicaciones. Esta ha de ser confortable para sus usuarios y en muchos casos ha de garantizar la intimidad en las actividades que tienen lugar en la instalación. Por supuesto, ha de satisfacer también exigencias estéticas que serían distintas y más débiles si el usuario no tuviera que estar presente. Al estudiar la distribución en planta de un servicio es útil, por consiguiente, pensar en sus analogías como sistemas industriales, con el fin de aplicar los conceptos que en éstos han demostrado sobradamente su eficacia. En los hospitales por lo general la distribución típica es por proceso, pero puede haber servicios homogéneos y con mucha demanda que admitan o aconsejen una distribución orientada al producto. (Vallhonrat & Corominas, 1991)

La distribución en planta de una oficina ha de alcanzar el equilibrio adecuado, para las funciones de que se trate, entre los objetivos de comunicación y control, por una parte, e intimidad o aislamiento por otra. Para ciertos trabajos, la posibilidad de comunicarse rápidamente con otras personas de la oficina es muy importante. En las distribuciones hasta aquí consideradas cada puesto de trabajo debe estar equipado de forma adecuada para las funciones que tiene asignadas. (Vallhonrat & Corominas, 1991)

5.3.5 DIAGRAMA DE PROCESOS

Es una representación gráfica de los pasos que se siguen en toda una secuencia de actividades, dentro de un proceso o un procedimiento, identificándolos mediante símbolos de acuerdo con su naturaleza; incluye, además, toda la información que




se considera necesaria para el análisis, tal como distancias recorridas, cantidad considerada y tiempo requerido. Estas se conocen bajo los términos de operaciones, transportes, inspecciones, retrasos o demoras y almacenajes. De igual manera que un plano o dibujo de taller presenta en conjunto detalles de diseño como ajustes tolerancia y especificaciones, todos los detalles de fabricación o administración se aprecian globalmente en un diagrama de operaciones de proceso. El diagrama de operaciones de proceso permite exponer con claridad el problema, pues si no se plantea correctamente un problema difícilmente podrá ser resuelto. (Vera, 2012)

Las actividades de análisis y diagramación de procesos ayudan a la organización a comprender cómo se están desarrollando sus procesos y actividades, al tiempo que constituyen el primer paso para mejorar las prácticas organizacionales.

En atención a la definición anterior cuando se tiene un proceso productivo y se busca obtener mayor productividad, se estudian las diversas operaciones para encontrar potenciales o reales “cuellos de botella” y dar soluciones utilizando técnicas de ingeniería de métodos.

La simbología utilizada para estos diagramas de procesos son los siguientes:

Tabla 1. Simbología de diagrama de procesos

ALMACENAMIENTO:	
OPERACIÓN:	
INSPECCIÓN O REVISIÓN :	
TRANSPORTE:	
DEMORA:	

5.4 MARCO LEGAL

La integridad de la vida y de la salud de los empleados constituye una preocupación de interés público en que participan el gobierno y los particulares.

En este sentido el Gobierno nacional ha establecido una serie de directrices legales sobre los cuales deben encaminarse las actividades de salud ocupacional para garantizar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de la población laboral colombiana. El marco legal (Tabla 2) está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la organización internacional del trabajo, normas del código sustantivo del trabajo, a continuación se destacaran algunas:

Tabla 2. Marco legal.

Ley 9/1979	Por la cual se dictan medidas sanitarias. El título III habla de las disposiciones de la Salud Ocupacional y estas son aplicables a todo lugar y clase de trabajo
Resolución 2400/1979	Resolución 2400/1979: Ministerio de Trabajo, que establece el reglamento general de Seguridad e Higiene Industrial en los establecimientos de trabajo.
Resolución 8321/1983	Normas sobre protección y conservación de la audición, de la salud y el bienestar de las personas.
Decreto 614/1984	Por el que se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional.
Resolución 2013/1986	Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
NTC 1461/1987	Establece los colores y señales de seguridad utilizados para la prevención de accidentes y riesgos contra la salud y situación de emergencias.
Resolución 1016/1989	Determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas, reglamenta la organización funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos.

Resolución 1792/1990	Por la cual determinan los valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.
Resolución 6398/1991	Reglamenta los procedimientos en materia de salud ocupacional (exámenes de ingreso)
Resolución 1075/1992	Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.
Ley 100/1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
Decreto 1295/1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 1771/1994	Organizan el Sistema General de Riesgos Profesionales, a fin de fortalecer y promover las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. El sistema aplica a todas las empresas y empleadores.
Decreto 1772/1994	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales
Decretos 1831/1994	Por lo cual se expide la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.
Decretos 1832/1994	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales
Decretos 2644/1994	Por el cual se expide la Tabla Única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral
Resolución 4059/1995	Por la cual se adoptan el Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo y el Formato Único de Reporte de Enfermedad Profesional.
Resolución 2318/1996	Por la cual se delega y reglamenta la expedición de licencias de Salud Ocupacional para personas naturales y jurídicas, su Vigilancia y Control por las Direcciones Seccionales y Locales de Salud y se adopta el Manual de Procedimientos Técnico Administrativos para la expedición de estas Licencias.
Circular 004/1997	Por la cual se realiza clasificación y pago de cotizaciones de conformidad con la tabla de clasificación de actividades económicas

GTC 34/ 1997	Esta guía da los lineamientos para estructurar y desarrollar un programa de salud ocupacional para las empresas establecidas en Colombia.
GTC 45/ 1997	Contiene definiciones, requisitos, escala de para valoración de riesgos que generan enfermedades profesionales
Decretos 806/1998	Por el cual se reglamenta la afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de Seguridad Social en Salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional.
Circular 001/1998	Actividades de carnetización, divulgación, tasa de accidentalidad, balance social y operativo, guías técnicas.
Resolución 2569/1999	Por la cual se reglamenta el proceso de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia, dentro del Sistema de Seguridad Social en Salud.
Ley 776/2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.
Circular 001/2003	Vigilancia y control para la afiliación, promoción y prevención en riesgos profesionales.
Circular unificada en salud ocupacional /2004	Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Resolución 1401/2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 2346/2007	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución 2844/2007	Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia.
Resolución 2646/2008	Por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en él trabaja y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 1356/2012- (Modifica la resolución 652/2012)	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1562/2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan nuevas disposiciones en materia de salud ocupacional.
Decreto 723/2013	Reglamenta la afiliación al sistema general de riesgos laborales de cualquier tipo de trabajador y en cualquier tipo de empresa.
Decreto 1443/2014	Por el cual se dictan todas las disposiciones para implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
Resolución 2003/2014 Resolución 1441/2013 Resolución 1043/2006	Por la cual se establecen las condiciones que deben cumplir los Prestadores de Servicios de Salud para habilitar sus servicios e implementar el componente de auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1072/2015	Por medio del cual se expide el reglamento único del sector trabajo

6 ESTADO DEL ARTE

Varios autores han realizado estudios sobre temas diversos que van dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo evidenciando uno de estos autores como (Larese, 1994) realizó un estudio a los miembros del personal de enfermería de un hospital general urbano y un pequeño departamento oncológico en Italia, fueron encuestados para determinar las enfermedades de profesionales relacionados con trastornos musculo esqueléticos, discapacidades específicas, accidentes de trabajo y tiempo de trabajo perdido. Todos los temas tenían un examen médico para evaluar la enfermedad articular y casos seleccionados fueron invitados a exámenes de la radiografía. El propósito de este estudio fue comparar los trastornos musculo esqueléticos en los dos grupos de enfermeras que trabajan en dos hospitales con la organización del trabajo diferente en la misma área geográfica. Este estudio genera conclusiones sobre la adecuada distribución de trabajo, cambio de organización, una mejor relación entre enfermeras y pacientes, una mejora del suministro de equipos y formación enfermería específica con aplicación de métodos ergonómicos podría mejorar radicalmente la eficiencia en el trabajo y disminuir las tasas de lesiones la cual puede ser aplicado para la evaluación de los riesgos e identificación de los peligros en la IPS con el personal de enfermería.

Adicionalmente en el marco de clima organizacional (Gershon, 2000) En su estudio diseño y desarrolló una herramienta breve y eficaz para medir el clima de seguridad del hospital con respecto al compromiso institucional de programas de gestión de riesgo de patógeno de la sangre y evaluar la relación entre clima de seguridad del hospital y empleados, analizaron el cumplimiento de prácticas seguras de trabajo y los incidentes de exposición laboral a sangre y otros fluidos del cuerpo. Los resultados obtenidos con este estudio proporciono programas de apoyo, gerencia de seguridad, ausencia de barreras del lugar de trabajo para prácticas seguras de trabajo, limpieza y orden del lugar de trabajo, conflicto mínimo y buena comunicación entre los miembros del personal, frecuente relacionadas con la seguridad retroalimentación y la formación por supervisores y disponibilidad de equipos de protección personal y controles de ingeniería. De este estudio se puede resaltar la gran importancia de que la gerencia sea apoyo del programa de seguridad por este motivo este hallazgo es el más significativo en términos de mejorar el cumplimiento y reducción de incidentes.

En cuanto a los peligros y los riesgos (Smedley, 2003), analiza factores de riesgo para el dolor de cuello y hombro incidente en hospital enfermeras en este estudio se evaluó la incidencia y riesgo factores para el dolor de cuello y hombro en enfermeras, realizando un estudio longitudinal de dolor de cuello y hombro de las enfermeras en dos hospitales en Inglaterra. Este estudio informó incidencia de síntomas en la región del cuello y del hombro fue comprobada a intervalos de tres meses durante dos años. De Los resultados obtenidos el más crítico fue asociado con tareas específicas de manejo paciente alcanzando, empujando y tirando. Enfermeras registradas bajo estado de ánimo o estrés al inicio del estudio eran más propensas a desarrollar dolor de cuello y los hombros. De este estudio se puede destacar la importancia de analizar los factores psicosociales del trabajo aunque en este estudio no se asociaron con síntomas de cuello y hombro incidente. En conclusión el dolor de cuello y hombro es común entre las enfermeras del hospital, y manejo de paciente tareas que implican alcanzar y tirar por esto debe ser el objetivo más importante para estrategias de reducción de riesgo en la IPS.

Con relación a los elementos de protección personal (Clarke, 2002), En su estudio determinó los efectos de la dotación de personal y organización sobre la probabilidad de lesiones por pinchazo de aguja en las enfermeras del hospital. Este estudio fue realizado por la Universidad de exposición de Virginia; Las exposiciones de los trabajadores de la salud para los patógenos transmitidos por la sangre a través del contacto accidental con instrumentos afilados han sido ampliamente publicitado, y la prevención y el control de la exposición a instrumentos cortantes es un tema de alto perfil. Se analizaron datos retrospectivos de 732 y datos prospectivos de 960 enfermeras en exposiciones por pinchazo de aguja y conatos en diferentes periodos. Personal niveles y datos de la encuesta sobre clima de trabajo y factores de riesgo para lesiones por pinchazo de aguja se colectaron 40 unidades en 20 hospitales.

En el estudio se observó que la probabilidad es más alta para las enfermeras de unidades con baja dotación de personal y deficiente clima organizacional para sufrir lesiones por pinchazos a diferencia de las enfermeras en unidades de bien personal y mejor organizadas. Por esto es de gran importancia analizar en la IPS los problemas de falta de personal, apoyo administrativo inadecuado y pobre moral podría ya que con esto se puede reducir las lesiones.

Con el transcurrir del tiempo surge la necesidad de implementar la seguridad en las empresas de cualquier tamaño por esto (Hasle, 2006) La literatura científica sobre ocupacional seguridad y salud las actividades preventivas en las empresas pequeñas fue revisada por el Departamento de Ingeniería de Fabricación y Gestión de la Universidad 8Técnica de Dinamarca con el fin de identificar estrategias preventivas efectivas y desarrollar una estrategia de investigación futura. Durante los últimos años, ha habido un aumento significativo en el número de estudios de las pequeñas empresas, pero la comunidad científica está dispersa entre muchas diversas disciplinas e instituciones. Hay una falta de evaluación de estudios de intervención, tanto en términos de efecto y aplicabilidad práctica. Sin embargo, hay evidencia suficiente para concluir que los empleados de las pequeñas empresas están sujetas a mayores riesgos que los empleados de los más grandes, y que las pequeñas empresas tienen dificultades para controlar el riesgo. Los enfoques preventivos más eficaces parecen ser soluciones sencillas y de bajo costos, difundidas a través de contacto personal. Es importante desarrollar estrategias de investigación que estudian el sistema completo de la intervención a través de métodos de difusión de las actividades preventivas. Con este estudio se generaron nuevas expectativas de estrategias eficaces para la IPS para prevención de los peligros encontrados en la matriz de riesgo elaborada.

En Colombia se pueden analizar estudios como la tesis realizada en la clínica Carlos Ardila Lulle (FOSCAL) (Puentes Ariza, 2008) realizó en su tesis un diagnóstico sobre las condiciones de salud y trabajo de la clínica, en este estudio se realiza un diagnóstico completo de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores detectando los riesgos de cada área de la clínica para aplicar las medidas necesarias de control y prevención logrando minimizar los riesgos. También implementan una metodología para la elaboración y actualización del panorama de riesgos aplicada a cada área y a su vez lo sistematizan en un software implementado en la clínica. Por medio de este estudio se han tomado pautas para la elaboración del diagnóstico inicial teniendo en cuenta la norma técnica colombiana.

De igual manera la empresa social del estado hospital San Jerónimo ubicado en la ciudad de montería (E.S.E HOSPITAL SAN JERONIMO, 2013), realizó un programa de gestión de seguridad y salud ocupacional en el cual buscó mantener las mejores condiciones de salud y bienestar de los empleados del hospital protegiéndolo de los riesgos que se generan por el ambiente y por la organización del trabajo, desarrollando actividades de salud ocupacional y seguridad industrial por medio de

la prevención y promoción. Este hospital cuenta con una cobertura amplia y su programa aplica para los departamentos de córdoba, sucre y Antioquia en poblaciones de régimen contributivo, subsidiado y vinculados. Este proyecto me ha servido como apoyo para el diagnóstico de las condiciones de trabajo de la IPS, como apoyo en el marco legal y además la documentación realizada dentro del programa del hospital me ha servido como guía para la implementación de la documentación requerida en el SGSST.

La empresa social del estado Hospital San Cayetano ubicado en la ciudad de Marquetalia (HOSPITAL SAN CAYETANO E.S.E, 2013), realizó un plan de emergencias hospitalario en el cual investigaron e identificaron las condiciones que generaron riesgos o alguna posible amenaza al personal asistencial del hospital, esto lo realizaron con el fin de definir estrategias para el control de las amenazas en el hospital la cual lograron reducir los riesgos identificados y mitigar los efectos de las emergencias y/o eventos adversos que puedan ocurrir.

Para destacar por último la tesis realizada en la ciudad de Bogotá (Reyes López & Seña Malo, 2013), desarrolló un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la empresa social del estado Hospital de Chapinero en la cual basaron su estudio en la utilización de la Norma OHSAS 18001 como marco para desarrollar su sistema de gestión, inicialmente llevaron a cabo un diagnóstico para determinar las fortalezas y las debilidades de esta institución con esto posteriormente realizaron las mejoras en las políticas, evaluaron riesgos por medio de indicadores, aplicaron la norma para realizar las mejoras requeridas que se evidenciaron en el diagnóstico inicial y por ultimo realizaron un estudio financiero para demostrar las ventajas de implementar el sistema de gestión. Este estudio es útil como guía de apoyo para tomar pautas en la realización del diagnóstico inicial en la IPS y así ejecutar el sistema de gestión integral aplicando la norma OHSAS 18001.

7 CAPITULO I “DIAGNOSTICO INICIAL”

7.1 DIAGNOSTICO INICIAL

Para determinar el estado actual de la IPS sobre el tema de Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo se realizó una distribución en planta y se aplicaron dos listas de verificación conforme a la legislación del ministerio de protección social y la norma técnica Colombiana OHSAS 18001. Esto se realiza con el propósito de saber a ciencia cierta y de manera real la información de la entidad para comenzar a implementar el sistema de gestión.

7.1.1 CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA

Empresa: **FUNDACIÓN VISUAL INTEGRAL DE COLOMBIA**

Es una institución sin ánimo de lucro de carácter privado, que se ha preparado para asumir el reto de la prestación de los servicios de salud, con énfasis en salud visual,

dentro del nuevo marco de la seguridad social en salud, naciente en la Ley 100 de 1993; ofreciendo a la comunidad servicios de excelencia y alta calidad en busca de un futuro cada vez más saludable relacionado con el diagnóstico, tratamiento y seguimiento de las patologías relacionadas con la visión.

El compromiso de esta IPS es prestar servicios cada día más eficientes y oportunos, garantizando estándares de calidad que contribuyan al mejoramiento de la salud visual de nuestra población.

La población objeto de esta entidad la constituye el régimen contributivo, el régimen subsidiado y el régimen especial, empresas de medicina prepagada y particulares de los 22 municipios del Departamento del Atlántico y en un menor porcentaje, la población proveniente del Magdalena, Bolívar entre otros departamentos, que demanden servicios.

La Fundación Visual Integral de Colombia ha realizado las transformaciones necesarias en la organización para dar alcance a los propósitos establecidos para cubrir a toda la población del departamento del Atlántico y la región Caribe con adecuados servicios de salud con tecnología de punta al alcance de nuestra capacidad y desarrollo.

VISIÓN

La FUNDACIÓN VISUAL INTEGRAL DE COLOMBIA, tiene como misión proporcionar un excelente servicio oftalmológico y de optometría, contribuyendo a su recuperación, a través de la atención personalizada a los usuarios, apoyados en un equipo de profesionales idóneos y con vocación de servicio, haciendo uso de la mejor tecnología y en un lugar confortable, acorde a las necesidades y expectativas del medio.

MISIÓN

La FUNDACIÓN VISUAL INTEGRAL DE COLOMBIA, se proyecta como una empresa líder en el mercado, destacada por el excelente servicio brindado a sus usuarios y por la confianza generada, gracias a la atención oportuna y eficaz de su equipo humano y tecnológico, siempre atento por mantenerse actualizado con los avances de la ciencia, y así garantizar la satisfacción de los clientes en cada uno de los servicios en oftalmología para su bienestar visual.

ORGANIGRAMA

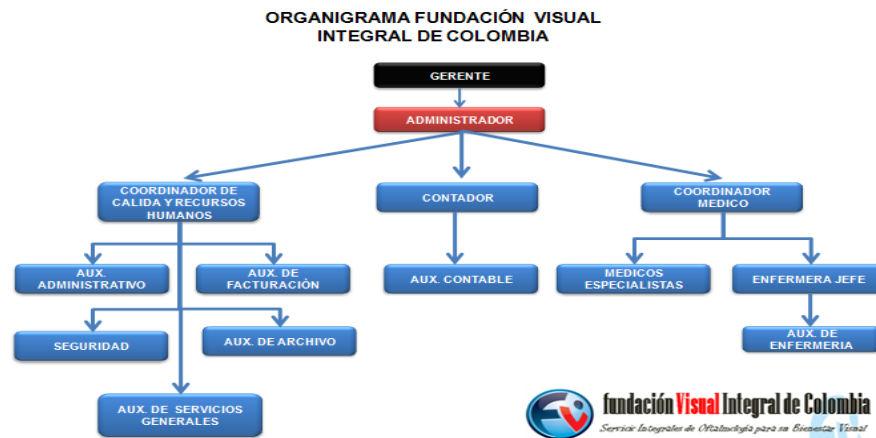


Ilustración 2. Organigrama de la IPS.

7.1.2 LISTA DE VERIFICACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para iniciar el proceso del diagnóstico en la IPS aplicamos la lista de verificación establecida por la el ministerio de protección social se obtuvo que del total de los ítems de la lista, es decir 103 ítems, de los cuales cumple con 9 ítems, no cumple con 90 y no aplican 4 ítems, situación preocupante ya que como nos damos cuenta no se cumplen los estándares mínimos en un 87% dejando evidenciado que no cumple con los estándares mínimos requeridos. A continuación se muestra la aplicación de la lista de verificación y su análisis respectivo. (Ver Anexo A)

Según el anexo 1 la lista de verificación está dividido en 4 secciones denominadas: PLANEACIÓN, APLICACIÓN, VERIFICACIÓN y ACTUACIÓN de acuerdo a los resultados se realizara un análisis de cada sección.

Resultado del análisis de la sección de PLANEACIÓN:

Esta sección trata de las generalidades de la empresa con base a su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se analizan si existen los recursos necesarios para la implantación del sistema, En esta sección se analizan 28 ítems

Tabla 3. Análisis de sección Planeación.

	C	NC	NA	NV
I. PLANEACIÓN	4	20	4	0
I. PLANEACIÓN	14%	71%	14%	0%

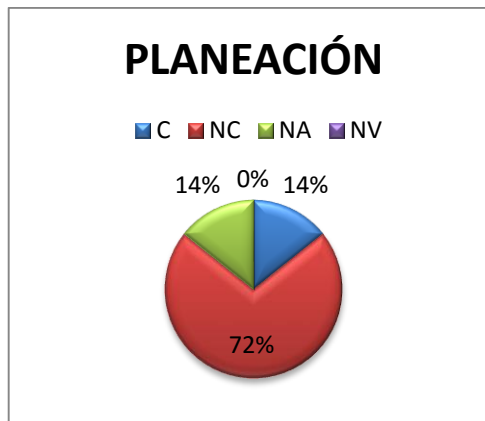


Ilustración 3. Planeación

Resultado del análisis de la sección de APLICACIÓN:

En esta sección involucran al personal en cuanto a la planificación, capacitaciones y organización del personal de la entidad con respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se realiza el diagnóstico de las condiciones de trabajo identificando los riesgos. En esta sección se analizan 68 ítems de los cuales el resultado se mostrara en la siguiente tabla:

Tabla 4. Análisis de sección Aplicación.

	C	NC	NA	NV
II. APLICACIÓN	5	63	0	0
II. APLICACIÓN	7%	93%	0%	0%

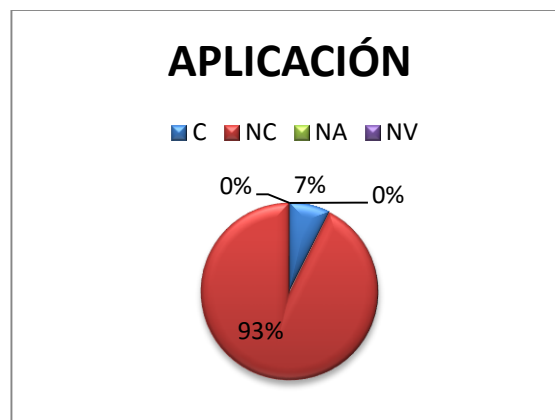


Ilustración 4. Aplicación.

Resultado del análisis de la sección de VERIFICACIÓN:

En esta sección se verifica la entidad si está haciendo las mediciones necesarias para el desarrollo del sistema de gestión por medio de indicadores específicos, en esta sección se tienen en cuenta 4 ítems de los cuales el resultado se mostrara en la siguiente tabla:

Tabla 5. Análisis de sección Verificación.

	C	NC	NA	NV
III. VERIFICACIÓN	0	4	0	0
III. VERIFICACIÓN	0%	100%	0%	0%

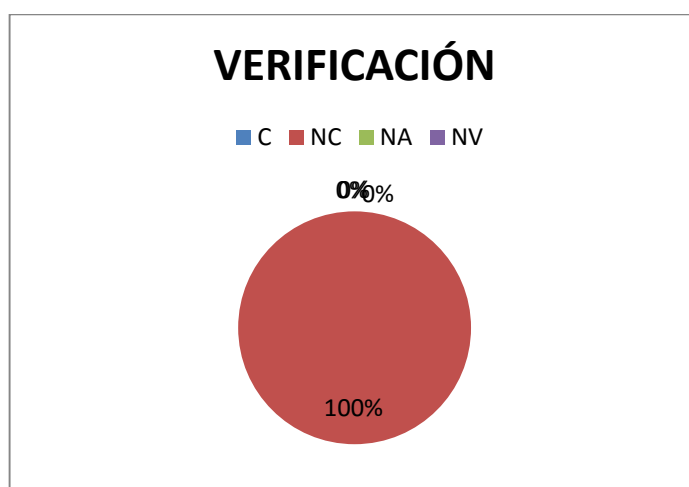


Ilustración 5. Verificación.

Resultado del análisis de la sección de ACTUACIÓN:

En esta sección se deben implementar acciones preventivas y correctivas con base a los resultados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. En esta sección se analizan 3 ítems de los cuales el resultado se mostrara en la siguiente tabla:

Tabla 6. Análisis de sección Actuación.

	C	NC	NA	NV
IV. ACTUACIÓN	0	3	0	0
IV. ACTUACIÓN	0%	100%	0%	0%

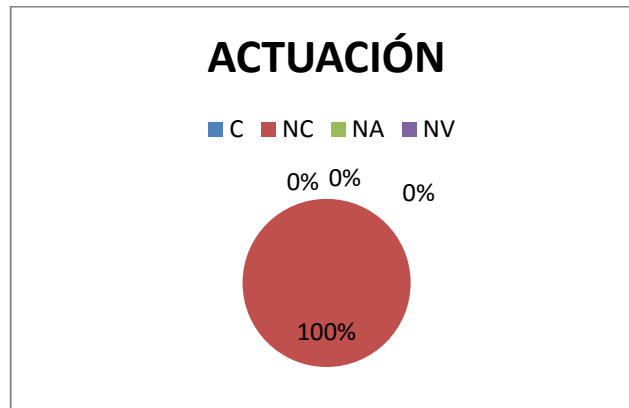


Ilustración 6. Actuación

7.1.3 LISTA DE VERIFICACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (OHSAS 18001)

La herramienta tomada de las OHSAS 18001 sirve como guía para implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo esta herramienta permite realizar un diagnóstico y determinar mejoras en aquellos aspectos del Sistema de gestión que no sean conformes con OHSAS 18001:2007. La lista cuenta con un total de 135 ítems de los cuales la IPS Fundación visual integral de Colombia no cumple con 124 ítems y cumple solo con 11, evidenciando un porcentaje de no cumplimiento con lo estipulado por la legislación en un 92%. (Ver Anexo B)

La lista de chequeo se divide en 5 secciones estipuladas y numeradas por la NTC OHSAS 18001:2007 establecidas de la siguiente manera:

Tabla 7. Resultados NTC-OHSAS 18001 en cantidad.

RESULTADOS				
CAPÍTULOS		SI	NO	NP
4.2	Política de SST	0	12	0
4.3	Planificación	0	25	0
4.4	Implementación y Operación	4	41	0
4.5	Verificación	2	36	0
4.6	Revisión por la dirección	0	15	0

Tabla 8. Resultados NTC-OHSAS 18001 en porcentaje.

RESULTADOS				
CAPÍTULOS		SI	NO	NP
4.2	Política de SST	0%	100%	0%
4.3	Planificación	0%	100%	0%
4.4	Implementación y Operación	9%	91%	0%
4.5	Verificación	5%	95%	0%
4.6	Revisión por la dirección	0%	100%	0%

- En la primera sección (4.2 política de SST) Deja como evidencia que en la IPS no cuentan con una política establecida con un porcentaje de incumplimiento del 100%.
- En la segunda sección (4.3 Planificación) se logra observar que no se identifican continuamente los peligros, no se evalúan los riesgos y no se determinan los controles necesarios en la IPS. De igual manera no se evidencian los objetivos ni programas documentados de seguridad y salud en el trabajo con un porcentaje de incumplimiento del 100%.
- En la tercera sección (4.4 Implementación y Operación) no se evidencia el compromiso de la alta dirección, no han designado un representante con las responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo, no se observa procedimientos de comunicación, no se observa la participación de los trabajadores en el proceso de seguridad y salud en el trabajo, de igual manera no se evidencia ningún procedimiento documentado. Cabe resaltar que la alta dirección está planificando implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con personal capacitado y apto para realizar tareas que puedan tener impacto sobre la seguridad.
- En la cuarta sección (4.5 verificación) no se cumplen con ningún procedimiento para el seguimiento de eficacia de los controles, no se ha realizado una evaluación de riesgos en la IPS, no cuentan con control de registros y no disponen de plan de auditorías.

- En la última sección (4.6 revisión por la dirección) como no se ha implementado el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo la alta dirección no realiza revisiones ni evalúan las oportunidades de mejora del sistema.

7.1.4 OBSERVACIONES DEL DIAGNÓSTICO INICIAL

Acompañado de las dos listas de verificación de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo se realiza un recorrido por las instalaciones con el fin de complementar nuestro diagnostico por medio de la observación de los puestos de trabajo, botiquines, señalizaciones y extintores, para esto se tomaron fotografías como evidencias de nuestro proceso.

Se observa en las imágenes que los extintores ya se les deben hacer el debido mantenimiento y recargue.



Ilustración 7. Extintor 1



Ilustración 8. Extintor 2.

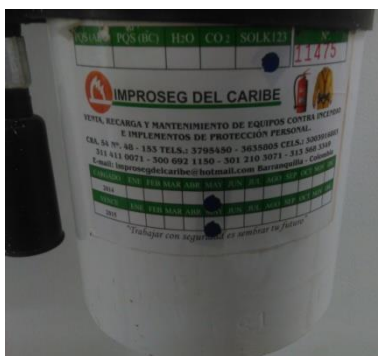


Ilustración 9. Fecha de vencimiento Extintor 1.

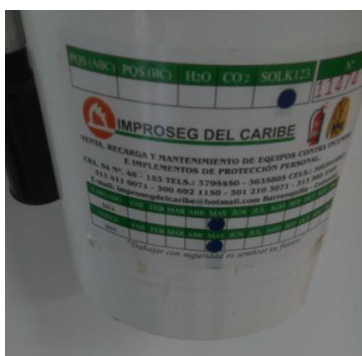


Ilustración 10. Fecha de vencimiento Extintor 2.



Ilustración 11. Señal de Evacuación.



Ilustración 12. Ruta de desechos intrahospitalarios.



Ilustración 13. Distintivos de habilitación de la IPS.



Ilustración 14. Reglamento interno del trabajo.

7.2 CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNOSTICO INICIAL

Con el recorrido realizado por las instalaciones de la IPS se observó:

- Dos extintores que se encuentran en la IPS están vencidos en Mayo de 2014.
- Según el análisis realizado a la lista de verificación de los estándares mínimos del sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo además de la lista de verificación de las OHSAS 18001 se puede afirmar que en la IPS no cumple con los requisitos exigidos por la norma.
- No se evidencia ningún protocolo ni procedimientos establecidos en la IPS para velar por la seguridad de los empleados.
- No se observa ningún análisis de peligros ni evaluación de riesgos desde que la IPS presta los servicios de salud.
- No se evidencia ningún registro de entrega de elementos de protección personal para las áreas donde hay contacto directo con los pacientes.
- No se tiene implementado plan de emergencias, camilla de traslados a urgencias y botiquín de primeros auxilios.
- No se evidencia Comité Paritario de Salud Ocupacional.
- No se han establecido responsables del programa de seguridad y salud en el trabajo.

- Se deben implementar nuevas señalizaciones incluyendo Baños para discapacitados, ruta de evacuación de desechos y de emergencia ya que algunas ya están muy viejas, en muy mal estado y algunas no se evidencian.

Con los resultados arrojados anteriormente se prosigue a establecer en la forma para identificar peligros y evaluar riesgos en las áreas por medio de la matriz de riesgo basados en la norma técnica Colombiana GTC-45 con el fin de analizar las mejoras a proponer en la IPS Fundación Visual Integral de Colombia.

8 CAPITULO II “IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS”

En atención al capítulo anterior surge la necesidad de la identificación de Los peligros y evaluación de los riesgos de la IPS, inicialmente se identifican los elementos, trabajadores y áreas de trabajo, con el fin de realizar la matriz de riesgos basada en la GTC-45.

8.1 IDENTIFICACIÓN DE ELEMENTOS

Se identificaron los siguientes elementos utilizados como implementos de trabajo, estos se discriminaron por área asistencial y administrativa:

ÁREA ASISTENCIAL

- Equipos medico (lámparas de hendidura, campímetro, parquímetro, reglas biométricas, pinzas, lentes etc.)
- Agujas
- Materiales e insumos (gasas, aplicadores, lentes intraoculares, nylon etc.)
- Tijeras
- Formulas medicas
- Grapadoras
- Lapiceros.
- Sacagrapas.
- Sellos
- Medicamentos
- Computador
- Sillas de ruedas
- Elementos para mantenimiento (escaleras, herramientas, llaves)
- Residuos hospitalarios
- Pintura
- Químicos (detergentes y límpidos para la limpieza)

ÁREA ADMINISTRATIVA

- Computador

- Fotocopiadora
- Lapiceros
- Grapadoras
- Tijeras
- Sacagrapas.
- Dinero
- Documentos
- Teléfonos
- Gancho legajadores
- Grapadora industrial.
- Facturas
- Cheques.
- Carpetas AZ
- Bicicleta (mensajero)

Los elementos de protección personal que debe suministrar la IPS serían los discriminados a continuación:

8.2 IDENTIFICACIÓN DE TRABAJADORES Y CARGOS EN LA IPS

(Ver anexo D. TRABAJADORES FUNDACIÓN VISUAL INTEGRAL DE COLOMBIA)

Los manuales de funciones están establecidos por cargos, en la IPS se encuentran los siguientes cargos:

1. Auxiliar de facturación y liquidación.(ver anexo E)
2. Auxiliar de archivo clínico. (ver anexo F)
3. Enfermera jefe. (ver anexo G)
4. Auxiliar de enfermería. (ver anexo H)
5. Auxiliar de seguridad. (ver anexo I)
6. Auxiliar de servicios generales. (ver anexo J)
7. Mensajero. (ver anexo K)
8. Medico Oftalmólogo. (ver anexo L)
9. Auxiliar administrativo. (ver anexo M)
10. Contador. (ver anexo N)
11. Auxiliar contable. (ver anexo Ñ)
12. Revisor fiscal. (ver anexo O)
13. Coordinador de Calidad. (ver anexo P)
14. Gerente. (ver anexo Q)

8.3 IDENTIFICACIÓN DE ÁREAS EN LA IPS

(Ver Ilustración 15)

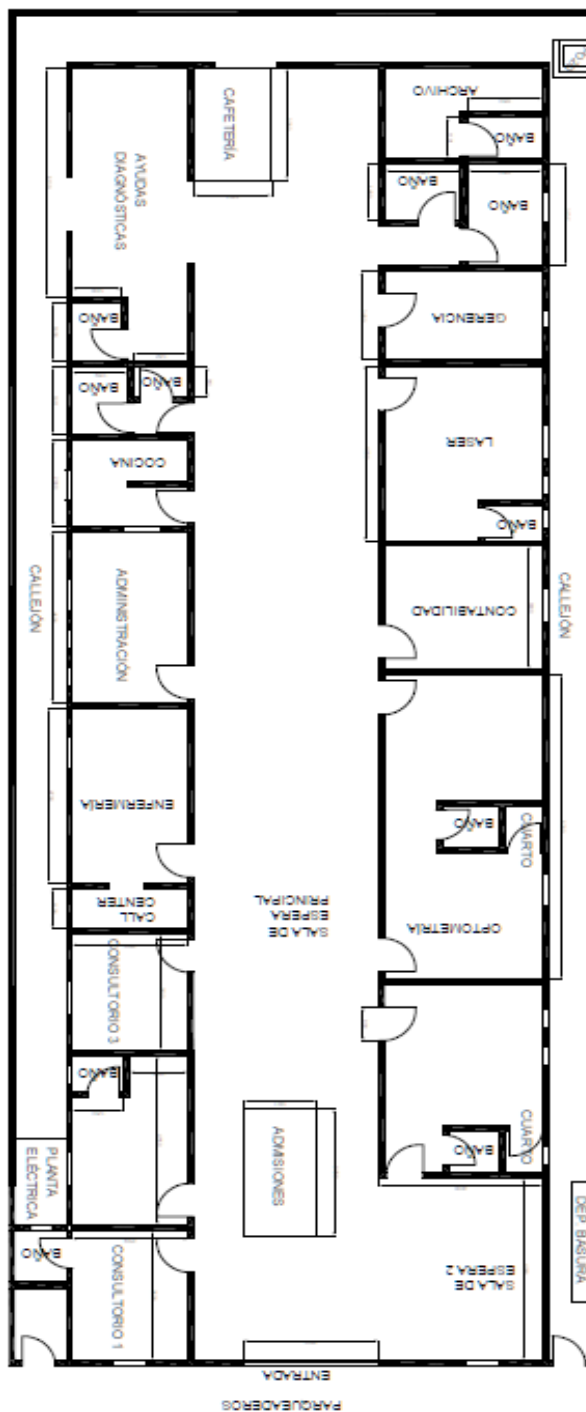


Ilustración 15. Plano IPS

El análisis de las áreas de la IPS está basado en la resolución 4445 de 1996, a continuación se especificara lo analizado:

- La IPS se encuentra en un lugar no presenta problemas de polución, inundación, erosión, no está cerca de lugares de depósito de basuras, criaderos, mataderos ni cementerios.
- La IPS garantiza los servicios de suministros de aguas, energía eléctrica, sistemas de comunicación, cuenta con el manejo y evacuación de residuos sólidos y líquidos.
- La IPS cuenta con unidades sanitarias discriminadas por sexo al igual que unidad sanitaria para discapacitados. Además Los artefactos sanitarios como: inodoros, orinales y lavamanos, están construidos de material impermeable inoxidable, y con acabado liso que facilite la limpieza como porcelana.
- Se observa dispensador de agua potable.
- Se observa poceta independiente; no hay cuarto de aseo para la colocación de escobas, traperos, jabones, detergentes.
- Se identifica cuarto para residuos sólidos de importancia sanitaria y el cual tiene fácil acceso para que sea lavado y desinfectado, este cuarto cuenta con ventilación al aire libre, está protegido contra factores ambientales como el agua lluvia, está ubicado por fuera del tránsito de los usuarios, tiene paredes impermeables. No está dotado de equipo para prevención y control de incendios y otros accidentes.
- Los pisos son impermeables, sólidos, resistentes, antideslizantes, de fácil limpieza y uniformes, se observa que en la parte de afuera de la recepción hay un obstáculo de fácil tropiezo, los pisos tienen nivelación adecuada para facilitar drenaje.
- El techo de la IPS se ve de material impermeable, sólido y resistentes a factores ambientales como humedad y temperatura, e incombustibles, son de superficie lisa y no contienen sustancias tóxicas, irritantes o inflamables.
- La IPS cuenta con Requisitos especiales de accesibilidad en este caso las ambulancias tienen fácil acceso a la entrada.
- Las puertas cuentan con el ancho mínimo de 0.90 m exigido por la resolución.
- Según lo establecido por la norma el trabajo regular en oficina debe tener intensidad de 1.500 Lux, cada oficina cuenta con 2 lámparas proporcionando la intensidad requerida.
- En todas las oficinas y consultorios cuentan con, tragaluces, lumbrreras, claraboyas y orificios por donde deba entrar la luz solar se conservan limpios y libres de obstrucciones, Además se disponen de tal forma que la iluminación natural se reparte uniformemente en los lugares de trabajo.
- Hay una salida externa para los desechos sólidos con el fin de que los accesos, áreas de circulación y salidas, eviten los cruces de elementos sucios y limpios y el de pacientes internos y externos.

- No se evidencia la señalización del Servicios de Consulta Externa la cual debe ser Naranja.
- Se evidencia en la entrada escaleras y rampa con su baranda y con antideslizantes
- Características exigidas de las áreas:
 - ÁREA ADMINISTRATIVA: Debe contemplar facturación, contabilidad, caja, dirección.
 - ÁREA ASISTENCIAL: En la IPS en las áreas asistenciales se encuentra consultorios de consultas y ayudas diagnósticas.


El servicio de consulta externa brindado por la IPS Fundación visual integral de Colombia cuenta:

- Con 2 salas de esperas generales.
- 5 consultorios que miden más de 2.50 m que es lo exigido por la norma
- Hay 2 baños divididos por sexo.
- Se cuenta con un archivo de Historias clínicas.
- Se observa con un call-center con planta telefónica.
- Se cuenta con una cocina para las trabajadores
- No se observa servicio de almacén los insumos están en archivo.
- No se evidencia cuarto de mantenimiento la persona de servicios generales es la misma del mantenimiento y se ubica en el cuarto del archivo.
- Toda la IPS cuenta con aires acondicionados en salas de esperas, consultorios y oficinas.
- Se cuenta con un parqueadero
- Con callejones en los cuales uno de ellos se encuentra la planta eléctrica manipulada con ACPM en esta no se observa extintor.

8.4 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

Se identifican los peligros inherentes a las actividades realizadas por la IPS en una matriz de peligros y riesgos.(Tabla 9)

Tabla 9. Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

<div><div><div>fundación</div><div>Visual</div><div>Integral de Colombia</div></div><div>Servicio Integral de Oftalmología para un Buenestar Visual</div></div>		MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGO (GTC-45)							CÓDIGO: PRST-01																				
									VERSEO: 01																				
									FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 01/08/2015																				
REQUISITOS GENERALES						CONTROLES EXISTENTES		EVALUACIÓN DE RIESGO		VALORACIÓN DEL RIESGO		DETERMINACIÓN DE CONTROLES ADICIONALES PARA RIESGOS NO ACEPTABLES																	
PROCESO	ZONA / LUGAR					ACTIVIDAD RUTINARIA	ACTIVIDAD NO RUTINARIA	CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO	DESCRIPCIÓN DEL PELIGRO	EFECTOS POSIBLES	FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICIÓN (NE)	NIVEL DE PROBABILIDAD (ND X NP)	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO (NR) E INTERVENCIÓN	INTERPRETACIÓN DEL RIESGO	# DE EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTE REQUISITO LEGAL ESPECÍFICO (SI O NO)	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA	SEÑALIZACIÓN	CONTROLES ADMINISTRATIVOS	EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL
Asistencial	Fundación visual	Atención de pacientes	X	Biológicos	"matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos."	Al tener contacto con el peligro biológico podría enfermarse con gripa, conjuntivitis, varicela etc.	No se evidencia	No se evidencia	No se evidencia	2	3	6	M	10	60	iii	25	Incapacidad temporal	Si	Na	Na	Na	Na	Inspección de orden y aseo. Desinfectar áreas	Tapabocas, guantes				

Manejo de insumos (agujas)	Manejo de equipos médicos			
X	X	X	X	X
Biológicos	Biomecánicos	Biomecánicos	Biomecánicos	Psicosocial
Los médicos, auxiliares de enfermería y de servicios generales en el manejo de inyecciones pueden contraer enfermedades por medio de virus y fluidos	Al momento del manejo de los equipos médicos en la atención de los usuarios los trabajadores pueden tener una mala postura	Al momento de la atención de los usuarios los trabajadores pueden tener una mala postura o realizar mucho esfuerzo y movimiento	Al momento de la atención de los usuarios los trabajadores pueden tener una mala postura o realizar mucho esfuerzo y movimiento	Gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social, condiciones de la tarea, interface persona-tarea
Los médicos, auxiliares de enfermería y servicios generales podrían contraer enfermedades por pinchazos con agujas como el vih, hepatitis, etc.	Por el peligro biomecánico los trabajadores al finalizar cada jornada puede presentar dolores en la espalda, cuello, muñeca y piernas.	Por el peligro biomecánico los trabajadores al finalizar cada jornada puede presentar dolores en la espalda, cuello, muñeca y piernas.	Por el peligro biomecánico los trabajadores al finalizar cada jornada puede presentar dolores en la espalda, cuello, muñeca y piernas.	El personal asistencial puede llegar a sufrir de estrés, migraña, gastritis, dolores musculares
No se evidencia	Mantenimiento de equipos	No se evidencia	No se evidencia	Inducción inicial
Desinfección de equipos médicos cuando se atienden pacientes	No se evidencia	No se evidencia	No se evidencia	No se evidencia
No se evidencia	No se evidencia	No se evidencia	No se evidencia	No se evidencia
2	2	2	2	2
2	3	3	4	3
4	6	6	8	6
B	M	M	M	M
60	25	25	25	10
240	150	150	200	60
li	li	li	li	lii
19	19	19	25	25
Incapacidad parcial	Incapacidad temporal	Incapacidad temporal	Incapacidad temporal	Incapacidad temporal
Si	Si	Si	Si	Si
Na	Na	Na	Na	Na
Na	Na	Na	Na	Na
Na	Mantenimiento de equipos biomédicos	Na	Na	Na
Na	Na	Na	Na	Na
Revisión de los guardianes y de los desechos peligrosos. Se debe dar capacitaciones al personal para el buen manejo de estos insumos, capacitación sobre manejo de los guardianes, precauciones en aseo y desinfección de equipos al momento inicial	Se deben realizar pausas activas a los trabajadores	Buena dotación de puestos de trabajo. Se deben realizar pausas activas a los trabajadores	Revisión de puestos laborales y cargas laborales. Capacitaciones mensuales, inspección de orden en los cargos por la dirección.	Na
Guantes	Na	Na	Na	Na

Seguridad	Aseo, limpieza y mantenimiento	Aseo, limpieza y mantenimiento	Manejo de residuos hospitalarios	
X	X	X	X	
Psicosocial	Condiciones de seguridad	Químicos	Biológicos	
El auxiliar de seguridad y servicios generales en ocasiones la jornada de trabajo no termina a las 6:00 pm la terminan mas tarde.	El auxiliar de servicios generales presenta peligro mecánico por el manejo de fluidos.	El auxiliar de servicios maneja líquidos para la limpieza que pueden generar vapores tóxicos, además es el encargado de manejar pintura para el mantenimiento.	El auxiliar de servicios generales entra en contacto con virus, fluidos o excremento de los usuarios que se presentan en la ips	
El auxiliar de seguridad y servicios generales pueden presentar dolores musculares, estrés y cansancio	El auxiliar de servicios generales puede presentar lesiones por caídas y dolores en la espalda.	El uso de estos químicos y de la pintura puede ocasionar afecciones respiratorias y alergias.	El auxiliar servicios generales podrían contraer enfermedades por pinchazos con agujas como el vih, hepatitis, etc. Además de enfermedades contagiosas por el manejo de residuos hospitalarios y manejo de excremento.	
No se evidencia	Señalización	No se evidencia	Aseo de baños con químicos	
No se evidencia	No se evidencia	No se evidencia	Limpieza y aseo de las áreas de deposito de desechos	
No se evidencia	No se evidencia	Guantes, tapabocas	Guantes	
2	2	6	6	
2	3	2	3	
4	6	12	18	
B	M	A	A	
10	10	25	60	
40	60	300	1080	
lii	lii	li	I	
1	19	1	1	
Incapacidad temporal	Incapacidad temporal	Incapacidad temporal	Incapacidad parcial	
Si	Si	Si	Si	
Na	Na	Na	Na	
Na	Na	Na		
Na	Na	Na	Na	
Na	Señalización de pisos	Na	Ruta de evacuación de desechos	
Coordinar los trabajos de mantenimiento en horarios laborales, contratar vigilante en casos donde se deba trabajar horas extra v nocturnas.	Proporcionar mas precauciones y señalizaciones	Revisión de la manera como se están realizando las actividades para verificar los elementos de protección personal	Revisión del aseo y limpieza de los baños y canecas. Capacitación constante sobre el manejo de residuos hospitalarios, mantenimiento constante en la limpieza de las canecas, baños y cuarto de depósitos de desechos peligrosos y ordinarios, recolección de guardianes llenos	
Na	Zapatos antideslizantes, pasamanos, pisos con antideslizante	Guantes, tapabocas, bolsas	Guantes, tapabocas, bolsas	

Administrativo				
Mensajería	Facturación	Facturación	Seguridad	
X	X	X	X	
Condiciones de seguridad	Biomecánicos	Psicosocial	Biomecánicos	
El mensajero puede estar en peligro de sufrir un accidente de tránsito	Los auxiliares de facturación pueden tener mala postura y movimiento repetitivo debido a que ellos siempre están sentados en frente del computador.	Características de la organización del trabajo, gestión organizacional, condiciones de la tarea	En la mayoría del tiempo el auxiliar de seguridad debe mantener la misma postura de pie ocasionando esfuerzo y movimiento repetitivo.	
El mensajero puede presentar lesiones por caídas, dolores en la espalda	Los auxiliares de facturación pueden presentar dolores musculares, en cuello, muñecas, espalda, estrés y cansancio.	El personal administrativo puede presentar estrés, migraña, gastritis, dolores musculares.	En ocasiones el auxiliar de seguridad puede presentar dolores musculares, estrés, cansancio, lesiones en rodilla y espalda al finalizar la jornada	
No se evidencia	Inducción inicial	Inducción inicial	No se evidencia	
No se evidencia	No se evidencia	No se evidencia	No se evidencia	
No se evidencia	No se evidencia	No se evidencia	No se evidencia	
6	2	2	2	
4	4	3	3	
24	8	6	6	
Ma	M	M	M	
25	25	10	10	
600	200	60	60	
I	I	lii	lii	
1	18	18	1	
Incapacidad temporal	Incapacidad temporal	Incapacidad temporal	Incapacidad temporal	
Si	Si	Si	Si	
Na	Na	Na	Na	
Na	Na	Na	Na	
Na	Na	Na	Na	
Na	Na	Na	Na	
Revisión del vehículo donde se moviliza el mensajero. Capacitar al mensajero	Organización y adecuación de puestos de trabajo, distribución de cargas laborales por medio de evaluaciones de desempeño. Se deben realizar pausas activas a los trabajadores	Organización y adecuación de puestos de trabajo, distribución de cargas laborales por medio de evaluaciones de desempeño. Se deben realizar pausas activas a los trabajadores	Asignar silla al vigilante para que se pueda sentar en ocasiones. Se deben realizar pausas activas a los trabajadores	
Casco, rodilleras	Na	Na	Na	

Call-center	Contabilidad	Contabilidad
X	X	X
Psicosocial	Biomecánicos	Psicosocial
Características de la organización del trabajo, gestión organizacional, condiciones de la tarea	El personal administrativo pueden tener una mala postura y movimiento repetitivo debido a que siempre están sentados en frente del computador.	Características de la organización del trabajo, gestión organizacional, condiciones de la tarea
Los auxiliares del call-center pueden presentar dolores musculares, en cuello, muñecas, espalda, estrés y cansancio.	Los auxiliares administrativo pueden presentar dolores musculares, en cuello, muñecas, espalda, estrés y cansancio.	Estrés, migraña, gastritis, dolores musculares
Inducción inicial	Inducción inicial	Inducción inicial
No se evidencia	No se evidencia	No se evidencia
No se evidencia	No se evidencia	No se evidencia
2	2	2
3	4	3
6	8	6
M	M	M
10	25	10
60	200	60
lii	li	lii
18	18	18
Incapacidad temporal	Incapacidad temporal	Incapacidad temporal
Si	Si	Si
Na	Na	Na
Na	Na	Na
Na	Na	Na
Na	Na	Na
Organización y adecuación de puestos de trabajo, distribución de cargas laborales por medio de evaluaciones de desempeño, dotar de diademas para contestar llamadas para evitar malas posturas del cuello. Se	Organización y adecuación de puestos de trabajo, distribución de cargas laborales por medio de evaluaciones de desempeño, se deben realizar pausas activas a	Organización y adecuación de puestos de trabajo, distribución de cargas laborales por medio de evaluaciones de desempeño. Se deben realizar pausas
Na	Na	Na

Call-center
X
Biomecánicos
El personal del call-center pueden tener una mala postura y movimiento repetitivo debido a que siempre están sentados en frente del computador asignando las citas por teléfono
Los auxiliares del call-center pueden presentar dolores musculares, en cuello, muñecas, espalda, estrés y cansancio.
Inducción inicial
No se evidencia
No se evidencia
2
4
8
M
25
200
li
18
Incapacidad temporal
Si
Na
Na
Na
Na
Na
Organización y adecuación de puestos de trabajo, distribución de cargas laborales por medio de evaluaciones de desempeño, dotar de diademas para contestar llamadas para evitar malas posturas del cuello. Se deben realizar pausas
Na

Observaciones de la identificación de peligros y evaluación de riesgos:

Realizando un análisis de la matriz de riesgos se analizan las áreas de trabajo por asistencial y Administrativa.

En el área asistencial se evidencia que los peligros que se pueden presentar son los Biológicos, psicosociales, Biomecánicos, químicos y condiciones de seguridad con un nivel de riesgo II, en donde generarían incapacidades temporales si no se toman medidas y se generan controles.

Por lo tanto se propone lo siguiente:

- Dar conocimiento a la dirección la importancia de dotar adecuadamente al personal de elementos personales, propuestos en la siguiente tabla.

Tabla 10. Elementos de protección personal asistencial

DEPENDENCIAS	ELEMENTOS DE PROTECCIÓN
<i>Médicos</i>	<i>Bata, Tapabocas y Guantes</i>
<i>Vigilancia]</i>	<i>Dotación (uniforme) tapabocas, guantes de caucho, de franela y de Jean con antideslizante, bota de caucho, botas de material</i>
<i>Mensajero</i>	<i>Botas de caucho</i>
<i>Mantenimiento</i>	<i>Overol Zapatos Botas de seguridad Cinturón de seguridad Botas de caucho Mascara</i>
<i>Enfermería</i>	<i>Blusa anti fluidos Pantalón anti fluidos Zapatos antideslizantes</i>

- Se debe realizar inspecciones de orden y aseo para lograr una desinfección de las áreas para evitar posteriores enfermedades.
- Se deben realizar capacitaciones mensuales por área de trabajo.
- La dirección debe organizar las funciones y cargas laborales de los empleados para mejorar en los desempeños de estos.
- Se deben implementar pausas activas con ayuda de la Aseguradora de riesgos Laborales (ARL).
- Se deben realizar mantenimientos preventivos a los equipos biomédicos con el fin de evitar peligros Biomecánicos en los empleados que se encargan del manejo de estos.
- Se debe capacitar al personal sobre el manejo adecuado de los desechos peligrosos, sobre el manejo de seguridad del paciente y la adecuada desinfección de los equipos.

- Se deben proporcionar verificaciones de los puestos de trabajo y de la manera del uso de los elementos de protección personal por los responsables del proceso.
- Concientizar a todo el personal sobre la adecuada realización de las funciones ya que la seguridad en el trabajo también es obligación de los empleados.
- La dirección debe involucrar a todo el personal en el proceso de seguridad y salud en el trabajo.

En el área administrativa se observa que los peligros que más se pueden presentar son: Biomecánicos, psicosociales y condiciones de seguridad con un nivel de riesgo III, en donde generarían incapacidades temporales si no se toman medidas y se generan controles.

Por lo tanto se procede a realizar las siguientes propuestas:

- Proporcionar pausas activas al personal administrativo.
- Brindar capacitaciones al personal administrativo sobre la importancia de la buena organización de los puestos de trabajo.
- Concientizar a todo el personal sobre la adecuada realización de las funciones ya que la seguridad en el trabajo también es obligación de los empleados.
- La dirección debe buscar la manera para incentivar al personal tratando de generar mejor ambiente laboral.
- La dirección debe realizar evaluaciones de desempeño para nivelar cargas laborales.
- La dirección debe involucrar a todo el personal en el proceso de seguridad y salud en el trabajo.
- Al mensajero se le debe proporcionar los elementos de protección personal para evitar lesiones en algún incidente y/o accidente que se le pueda presentar en el desempeño de sus funciones.

Además de identificar los peligros y evaluar los riesgos se realiza la matriz de requisitos legales (Tabla 11) que apoyan todo lo realizado y evidenciado anteriormente.

Tabla 11. Matriz de requisitos legales

CLASIFICACIÓN	PELIGRO	NORMA	EMISOR	DESCRIPCIÓN	EXIGENCIA
BIOLÓGICOS	VIRUS	Decreto 2811 de Diciembre 18 de 1974	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	Por el cual se dicta el Código Nacional de Recursos Naturales Renovables y de Protección al Medio Ambiente	Se utilizarán los mejores métodos, de acuerdo con los avances de la ciencia y la tecnología, para la recolección, tratamiento, procesamiento o disposición final de residuos, basuras, desperdicios y, en general, de desechos de cualquier clase.
		Ley 9 de Enero 24 de 1979 Art 80	Ministerio de Salud	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.	Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo
		Resolución N° 1543 de 1997	Ministerio del Trabajo y de Seguridad Social	Manejo de virus VIH, exigencia de pruebas de laboratorio	Manejo integral de la salud
		Resolución N° 166 de 2001, art 1,2,3	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por el cual se establece el día de la Salud Ocupacional en el Mundo del Trabajo	Establecer el 28 de julio de cada año como el "Día de la Salud en el Mundo del Trabajo", fecha en la cual las diferentes entidades e instituciones del Sistema General de Riesgos Profesionales, deben presentar los programas y acciones de promoción de la salud de los trabajadores y prevención de los riesgos del trabajo a nivel nacional y regional, en forma coordinada por la Red de Comités Nacional, Seccionales y Locales de Salud Ocupacional.
		Decreto 1295 de 1994, Art 2	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por el cual se determina la organización y administración del SGRP	
ERGONOMÍAS	MOVIMIENTOS REPETITIVOS - TRABAJO PROLONGADO	Ley 9 de Enero 24 de 1979 Art 84, 111	Ministerio de Salud	Las disposiciones del presente título son aplicables en todo lugar de trabajo y a toda clase de trabajo cualquiera que sea la forma jurídica de su organización o prestación, regulan las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas.	En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.
		Resolución 2400 de 1979.	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	En todos los establecimientos de trabajo en donde los trabajadores estén expuestos a riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, etc., los patronos suministrarán los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúnan condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario. - See more at: http://www.elportaldelasalud.com/resolucion-2400-mayo-de-1979/7/#sthash.I7WPNkAd.dpuf
		Resolución 957 de 2005	Comunidad Andina	Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.	

CLASIFICACIÓN	PELIGRO	NORMA	EMISOR	DESCRIPCIÓN	EXIGENCIA
	OTRAS DISPOSICIONES	Resolución N° 7515 de 1990	Ministerio de Salud	Por la cual se establecen las Licencias de prestación de servicios de salud ocupacional	
		Decreto N° 1281 de 1994	Ministerio del Trabajo y de Seguridad Social	Por el cual se reglamentan las actividades de alto riesgo	Pensión especial de vejez, siempre que se cumplan los requisitos
		Resolución N°. 4059 de 1995, Art 1, 2, 3, 4, 5, 6	Ministerio de Salud	Por la cual se adoptan el Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo y el Formato Único de Reporte de Enfermedad Profesional	Formato único de accidentes de trabajo
		Resolución N° 2318 de 1996, Art. 2	Ministerio de Salud	Por la cual se delega y reglamenta la expedición de Licencias de Salud Ocupacional para personas naturales y jurídicas, su Vigilancia y Control por las Direcciones Seccionales y Locales de Salud y se adopta el Manual de Procedimientos Técnico Administrativos para la, expedición de estas Licencias.	Requisitos para tramite de Licencia de S.O. para personas naturales y jurídicas
		Resolución N°1401 de 2007	Ministerio de la Protección Social	Se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.
		Decreto 2090 de 2003	Ministerio de Salud	Por la cual se adoptan medidas para la protección de la salud	Pensión especial de vejez, siempre que se cumplan los requisitos
		Resolución N° 2844 de 2007	Ministerio de la Protección Social	Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional basada en la evidencia	Adoptar las Guías de atención integral de SYSO
		Resolución N° 1401 de 2007	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	
MECÁNICOS		Resolución N° 6398 de 1991	Ministerio de Trabajo	Por la cual se establece procedimientos en materia de salud ocupacional	Exámenes médicos de admisión
		Ley 9 de Enero 24 de 1979 Art 120	Ministerio de Salud	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.	Los vehículos, equipos de izar, bandas transportadoras y demás elementos para manejo y transporte de materiales, se deberán mantener y operar en forma segura.
		Resolución 2400 de 1979. Arts. 1° a 16, 266 a 447,	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Estatuto de Higiene y Seguridad industrial	Obligaciones empleadores y trabajadores; normas de seguridad en edificios y locales; máquinas-equipos y aparatos en general; tanques y recipientes de almacenamiento; tuberías y conductos; herramientas; manejo y transporte de materiales;
QUÍMICOS	MANEJO DE	Resolución N° 2400 de 1979, Art. 22 Parágrafo 1°.	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad - En aquellos establecimientos de trabajo en que los trabajadores están expuestos a sustancias tóxicas, infecciosas, o irritantes se deben suministrar casilleros

CLASIFICACIÓN	PELIGRO	NORMA	EMISOR	DESCRIPCIÓN	EXIGENCIA
					dobles para evitar que su ropa ordinaria se ponga en contacto con la ropa de trabajo.
		Resolución N° 2309 de 1986, art 2, 4, 5, 7	Ministerio de Salud	Por la cual se dictan normas para el cumplimiento del contenido del Título III de la Parte 4 del Libro 1 del Decreto -Ley número 2811 de 1974 y de los Títulos I, III y XI de la Ley 9 de 1979, en cuanto a Residuos Especiales.	Residuos Especiales, los objetos, elementos o sustancias que se abandonan, botan, desechan, descartan o rechazan y que sean patógenos, tóxicos, combustibles, inflamables, explosivos, radiactivos o volatilizables y los empaques y envases que los hayan contenido, como también los lodos, cenizas y similares.
		Decreto 1843 de 1991, art 1°	Presidencia de la Republica	Por el cual se reglamentan parcialmente los títulos III, V, VI, VII y XI de la Ley 09 de 1979, sobre uso y manejo de plaguicidas	El control y la vigilancia epidemiológica en el uso y manejo de plaguicidas, deberá efectuarse con el objeto de evitar que afecten la salud de la comunidad, la sanidad animal y vegetal o causen deterioro del ambiente.
		Ley 55 de 1993, Art. 1,2,6 al 18	Congreso de la República	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio N° 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el trabajo", adoptados por la 77a. Reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra, 1990	Productos químicos en el trabajo
		Decreto 1832 de 1994, Art. 1 núm.: 17, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 37, 38, 39, 40, 41, 42	Presidencia de la Republica	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales	Tabla de enfermedades profesionales. para efectos de los Riesgos Profesionales de que trata el Decreto 1295 de 1994
		Decreto 1973 de 1995, Art. 1°	Ministerio de Relaciones Exteriores	Por el cual se promulga el Convenio 170 sobre la Seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1990.	Productos químicos en el trabajo - Promulga el convenio OIT 170
		Decreto 1607 de 2002	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema	Tabla de clasificación de Actividades económicas para el Sistema Gral. de Riesgos Profesionales
		Ley 9 de Enero 24 de 1979 Art 80	Ministerio de Salud	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.	Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo
		Resolución 2400 de mayo 22 de 1979 Art. 38,39,40,41,42,43,44,45	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por el cual se establece el reglamento general de Seguridad e Higiene Industrial en cada establecimiento de trabajo.	Preservar la salud física y mental y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

CLASIFICACIÓN	PELIGRO	NORMA	EMISOR	DESCRIPCIÓN	EXIGENCIA
PSICOSOCIAL	GESTIÓN ORGANIZACIONAL, CARACTERÍSTICAS DE LA	Resolución 2646 de Julio 17 de 2008	ministerio de protección social	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.
		Decreto 1443 de julio 31 de 2014	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
		Ley 1562 de Julio 11 de 2012	Congreso de Colombia	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.	
OTRAS DISPOSICIONES		Constitución Política de 1991, Art. 25, 48, 49, 54	Asamblea Nacional Constituyente	Derechos y Deberes de los Colombianos	Derecho al trabajo, a la Seguridad Social, a un ambiente sano, a la formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran
		C.S.T. Decreto 2663 y 3743 de 1950, Adoptados por la Ley 141 de 1961, Art 11, 20, 21, 23, 24, 32, 34, 56, 57, 58, 199, 200, 205, 206, 216, 348, 349, 350	Congreso de la República	Código Sustantivo del Trabajo	Reglamento Interno de Trabajo, Contrato laboral, Reglamento de Higiene y Seguridad
		Ley 52 de 1993, Art 1,2,8,9,13,14,15,16, 17,18,19,21,22,23,2, 4,25,26,28,29,30,31,32,33	Congreso de la República	Por medio de la cual se aprueban el "Convenio N° 167 y la Recomendación N° 175 sobre Seguridad y Salud en la Construcción"; adoptados por la 75a. Reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra 1988	Seguridad y salud en la construcción
		Ley 100 de 1993, Art. 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256	Congreso de la República	Libro III. Sistema general de riesgos profesionales capítulo i. Invalidez por accidentes de trabajo y enfermedad profesional	Sistema de Seguridad Social en Salud - Riesgos Profesionales
		Ley 430 de 1998	Congreso de la República	Manejo de residuos peligrosos	
		Ley 776 de 2002, esta Ley modifico el Decreto 1295 de 1994	Congreso de la República	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	Organización, Administración y prestaciones del SGRP
		Ley 789 de 2002, Art 30	Congreso de la República	Por La Cual Se Dictan Normas Para Apoyar El Empleo Y Ampliar La Protección Social Y Se Modifican Algunos Artículos Del Código Sustantivo De Trabajo.	Contrato de aprendizaje

CLASIFICACIÓN	PELIGRO	NORMA	EMISOR	DESCRIPCIÓN	EXIGENCIA
		Ley 1010 de 2006	Congreso de la República	Acoso laboral y otros hostigamientos	Prevenir conductas constitutivas de acoso laboral
		Ley 1122 de 2007, Art 10, 31 al 34	Congreso de la República	Modifica el sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones	Sistema de Seguridad Social en Salud
		Decreto 614 de 1984	Presidente de la República	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración del Sistema de Salud Ocupacional en el País.	Bases para la organización y administración de salud ocupacional.
		Decreto 2177 de 1989, Art 16	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio número 159, suscrito con la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.	Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo.
		Decreto 1843 de 1991	Presidente de la República	Vigilancia epidemiológica plaguicidas	
		Decreto 1772 de 1994, modificado parcialmente por el Decreto 326 de 1996, Derogado por el 1406 de 1999	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales	Afiliación y cotización al SGRP
		Decreto 1771 de 1994, modificado por el Decreto 455 de 1999	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Reglamenta parcialmente el Decreto 1295/94 reembolso solución de controversia	Reembolso por prestaciones asistenciales
		Decreto 2644 de 1994	Presidente de la República	Por el cual se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente	Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral y prestaciones económicas correspondientes
		Decreto 1972 de 1995, Art 1	Ministerio de Relaciones Exteriores	Por el cual se promulga el Convenio 167 sobre Seguridad y Salud en la Construcción, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 20 de junio de 1988.	Promulga convenio 167 de la OIT - Seguridad en la Construcción
		Decreto 1530 de 1996, Art 1, 4,7,8,9,11,14	Presidente de la República	Reglamenta parcialmente la Ley 100/93 y el Decreto 1295/94 afiliación	Definición de Accidente de Trabajo, Desarrollo de programas y acciones de prevención.
		Decreto 3075 de 1997	Presidente de la República	Por la cual se reglamenta la Ley 9º de 1979 en lo que respecta a la fabricación, procesamiento, etc. de alimentos	Medidas preventivas preparación alimentos
		Decreto 302 de 2000	Presidente de la República	Normas que regulan las relaciones que se generan entre la entidad prestadora de los servicios públicos de acueducto y alcantarillado y los suscriptores y usuarios, actuales y potenciales, del mismo	
		Decreto 229 de 2002	Presidente de la República	Modifica parcialmente el decreto 302 de 2000	

CLASIFICACIÓN	PELIGRO	NORMA	EMISOR	DESCRIPCIÓN	EXIGENCIA
		Decreto 1443 de 2004	Minambiente	Se reglamenta parcialmente el decreto 2811/74	
		Decreto 3667 de 2004	Ministerio de la Protección Social	Formulario Unificado, disposiciones sobre pago de aportes parafiscales	
		Decreto 187 de 2005	Ministerio de la Protección Social	Modificación al decreto 3667 de 2004	
		Decreto 1220 de 2005	Minambiente	Licencia Ambiental	
		Decreto 4741 de 2005	Minambiente	Reglamenta parcialmente la prevención y manejo de los residuos o desechos peligrosos generados en el marco de la gestión integral	
		Decreto 997 de 2006	Presidente de la República		
		Decreto 1637 de 2006	Ministerio de la Protección Social	Disposiciones para la organización y funcionamiento del Registro Único de Afiliados al Sistema de la Protección Social	
		Decreto 1931 de 2006	Ministerio de la Protección Social	establece las fechas de obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes y se modifica parcialmente el Decreto 1465 de 2005	
		Decreto 4126 de 2006	Presidente de la República	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 2676 de 2000, sobre la gestión integral de los residuos hospitalarios y similares	
		Decreto 1670 de 2007, Art 1	Ministerio de la Protección Social	Por medio del cual se ajustan las fechas para el pago de aportes al Sistema de la Protección Social y para la obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.	Ajuste para el pago de aportes al sistema de la protección social
		Resolución N° 2013 de 1986, Art 1 - 16	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de salud	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo (actualmente Comité Paritario De Salud Ocupacional)	Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial,
		Resolución N° 1016 de 1989	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.	Organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional, el cual consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.
		Resolución N° 1075 de 1992	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por la cual se reglamenta actividades en materia de Salud Ocupacional	Campañas prevención y control farmacodependencia, alcoholismo, tabaquismo
		Resolución 1164 de 2002	Minambiente	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS HOSPITALARIOS Y SIMILARES	

CLASIFICACIÓN	PELIGRO	NORMA	EMISOR	DESCRIPCIÓN	EXIGENCIA
		Resolución 136 de 2004	Minambiente	Procedimiento para solicitar ante autoridad ambiental la acreditación o certificación de inversiones	
		Resolución 1007 de 2004	Minambiente	Reglamentación de trámite interno. Derechos de petición	
		Resolución 1079 de 2004	Min. Agricultura y Desarrollo Rural	REGLAMENTA PROCEDIMIENTOS FITOSANITARIOS APLICADOS AL EMBALAJE DE MADERA	
		Resolución 2183 de 2004	Minambiente	Manual de buenas prácticas de esterilización	
		resolución 3294 de 2004	Min. Agricultura y Desarrollo Rural	MODIFICACIÓN ARTICULO 12 DE RESOLUCIÓN 1079 DEL 03/06/2004	
		Resolución 156 de 2005	Ministerio de Protección Social	FORMATOS DE INFORME A ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	
		Resolución N° 1570 de 2005, Art 5, 7 al 9	Ministerio de Protección Social	Por la cual se establecen las variables y mecanismos para recolección de información del subsistema de información en salud ocupacional y riesgos profesionales y se dictan otras disposiciones	Cuando el empleador o contratante no reporte el accidente de trabajo o la enfermedad profesional y el aviso lo dé el trabajador o la persona interesada, conforme lo dispone el inciso quinto del artículo 3° de la Resolución 00156 de 2005, la entidad administradora de riesgos profesionales solicitará y complementará la información que se requiera, para efecto de diligenciar las variables contenidas en el anexo técnico que forma parte integral de la presente resolución.
		Resolución N° 2346 de 2007	Ministerio de Protección Social	Se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.	Regulación de las evaluaciones médicas ocupacionales y manejo de la Historia Clínica
		Resolución 627 de 2006	Minambiente	NORMA NAL. DE EMISIÓN DE RUIDO Y RUIDO AMBIENTAL	
		Resolución 634 de 2006	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se adopta el contenido del Formulario Único o Planilla Integrada de Liquidación de Aportes	
		Resolución 734 de 2006	Ministerio de la Protección Social	Establece el procedimiento para adaptar los Reglamentos Internos de Trabajo a la Ley 1010 de 2006	
		Resolución 2145 de 2006	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se adopta el contenido del Formulario Único o Planilla Integrada de Liquidación de Aportes al Sistema de la Protección Social para pensionados	
		Resolución 639 de 2007	Minambiente	Plan de devolución de productos posconsumo de plaguicidas	
		Resolución N° 734 de 2007	Ministerio de Protección Social	Procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010/06	Insertar Capítulo de Acoso Laboral en el Reglamento Interno de Trabajo
		Resolución N° 1362 de 2007	Minambiente	Requisitos para el registro de generadores de residuos o desechos peligrosos	
		Resolución 1401 de 2007	Ministerio de la Protección Social	Investigación de incidentes y accidentes de trabajo	

CLASIFICACIÓN	PELIGRO	NORMA	EMISOR	DESCRIPCIÓN	EXIGENCIA
		Resolución N° 2346 de 2007. Art 13.	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales	Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales, como mínimo: pre-ocupacionales, periódicas y de retiro. Elaborar los perfiles de los cargos e informar sobre estos al médico que realice las evaluaciones pre-ocupacionales. Enviar al médico evaluador los indicadores epidemiológicos del factor de riesgo y condiciones de salud relacionadas con la exposición, los estudios de higiene industrial del factor de riesgo y los indicadores específicos de las pruebas biológicas realizadas. Contratar con las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Ocupacional, con Entidades Promotoras de Salud (EPS) o a médicos como personas naturales siempre y cuando quienes realicen las evaluaciones, sean médicos especialistas en medicina del trabajo o salud Ocupacional con licencia vigente en salud Ocupacional.
		Resolución N° 2844 de 2007	Ministerio de la Protección Social	Guías de atención integral de Salud Ocupacional basadas en la evidencia, para: dolor lumbar, desórdenes músculo-esqueléticos, hombro doloroso, neumoconiosis, hipoacusia neurosensorial.	
		Resolución 180466 de 2007, arts. 2, 11 a 20, 30, 33, 38, 40	Ministerio de Minas y Energía	Por la cual se modifica el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas- RETIE	Señales y distancias de seguridad, puestas a tierra, iluminación, registros de productos, edificaciones, subestaciones eléctricas, reglas de oro de la seguridad, uso final de la electricidad.
		Resolución 1013 de 2008	Ministerio de la Protección Social	Guías de atención integral de Salud Ocupacional basadas en la evidencia, para: asma ocupacional, trabajadores expuestos a benceno, plaguicidas inhibidores de la colinesterasa, dermatitis de contacto y cáncer pulmonar.	
		Resolución 1956 de 2008	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco	
		Resolución 2646 de 2008	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo sicosocial en el trabajo y para la determinación de las patologías causadas por el estrés	
		Resolución 3673 de 2008	Ministerio de la Protección Social	Por el cual se establece el reglamento técnico de trabajo seguro en alturas	
		Resolución 736 de 2009	Ministerio de la Protección Social	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 3673 de 2008 (Reglamento técnico de trabajo seguro en alturas) y se dictan otras disposiciones	

CLASIFICACIÓN	PELIGRO	NORMA	EMISOR	DESCRIPCIÓN	EXIGENCIA
		Circular N° 001 de Enero 17 de 1996	Congreso de la republica	Que las empresas que realicen actividades de alto Riesgo se inscriban ante el Ministerio	Inscripción de empresas de alto riesgo
		Circular N° 002 de 1996	Congreso de la republica	Que las empresas que realicen actividades de alto Riesgo se inscriban ante el Ministerio	Inscripción de empresas de alto riesgo
		Circular N° 002 de Julio 10 de 1997	Ministerio de trabajo y seguridad social	Regulación del comportamiento de las ARPs y empleadores en el SGRP	Regulación del comportamiento de las ARPs y empleadores en el SGRP
		Circular N° 001 de 1998, art 1 y 2	Ministerio de trabajo y seguridad social	Actividades de cametización, divulgación , tasa de accidentalidad balance social	Actividades de cametización, divulgación , tasa de accidentalidad balance social
		Circular N° 003 de 1999, Arts. 1,2,6	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Reportes de ATEP, desafiliación automática, clasificación	Reportes de ATEP, desafiliación automática, clasificación
		Circular N° 02 de 2002	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Plan anual de trabajo ARP	Plan anual de trabajo ARP
		Circular N° 03 de 2002	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Efectos jurídicos Circular 01 y 02 de 2002	Efectos jurídicos Circular 01 y 02 de 2002

Por lo evidenciado y propuesto anteriormente se da paso a proponer un diseño del manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el fin de dar cumplimiento con el decreto 1072 de 2015.

9 CAPITULO III “PROPUESTA DE DISEÑO DEL MANUAL DE SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”

Considerando lo expuesto en los capítulos anteriores se propone en este capítulo las mejoras para la IPS por medio de un manual del sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo según el marco del Decreto 1072 de 2015 y la Norma Técnica Colombiana OHSAS 18001:2007.

Cabe resaltar que el desarrollo del manual también se propone: Política de seguridad y salud en el trabajo para la IPS (Ver anexo C), Protocolo de Identificación de peligros y evaluación de riesgos (Ver anexo U), Protocolo de Identificación de requisitos legales (Ver anexo V). Comité paritario para la IPS (Ver anexo W) y el programa de Educación continuada (ver anexo X).

Para esta propuesta, se adopta como modelo estructural (Ver Ilustración 16) para el sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, la recomendada por la Organización Internacional del Trabajo, cuyas directrices, bajo un enfoque PHVA, se articulan con el propósito de facilitar el foque de la mejora continua del sistema.

Las Directrices de la OIT relativas a los SG-SST: el ciclo de mejora continua



Ilustración 16 Modelo estructural del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Fuente: (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2011, pág. 6)

Con base en el esquema para el sistema propuesto, y atendiendo las recomendaciones de la OIT, para la ejecución de la propuesta a realizar, se pretende intervenir de manera proactiva y contextualizada en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas (Ver Tabla 12), basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo reglamentados en las OHSAS 18001:2007 y lo establecido en el decreto 1072 de 2015. (Ver anexo T. MANUAL DEL SG-SST), consolidando con todos estos insumos una matriz de planificación para realizar acciones a corto plazo en la IPS (Ver Tabla 13)

Tabla 12. Esquema para un plan de intervención para la implementación del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo

Ámbito de intervención	Acciones de intervención
Política	Establecer política de SST
	Formalizar la participación de los empleados
Organización	Asignar responsabilidad y compromiso de rendición de cuentas
	Determinar competencias y promover la formación del recurso humano
	Establecer un sistema de documentación
	Implementar la de gestión de la comunicación
Planificación y aplicación	Realizar examen inicial
	Realizar la planificación, elaboración y aplicación del sistema
	Establecer objetivos en materia de SST
Prevención de los peligros	Definir medidas de prevención y control
	Promover la gestión del cambio
	Caracterizar y considerar la preparación y respuesta con respecto a situaciones de emergencia
	Realizar adquisiciones y acciones de garantía y mantenimiento
	Determinar procedimientos para la contratación
Evaluación	Definir la supervisión y evaluación de los resultados
	Establecer acciones para investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en los resultados en materia de SST.
	Establecer acciones para realizar las Auditorías
	Comprometer a la dirección en la revisión y evaluación del sistema
Medidas para la realización de mejoras	Definir acciones en cuanto a medidas preventivas y correctivas
	Establecer acciones para la mejora continua

Fuente: (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2011, págs. 24-26)

Tabla 13 Planificación para realizar acciones a corto plazo en la IPS

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	RESPONSABLE(S)	COSTOS	REGISTROS	META	INDICADOR
Diseñar protocolos y procedimientos pertinente al sistema de salud y seguridad en el trabajo, conforme a requerimientos normativos	Establecer inventario de los procedimientos a realizar	Coordinador de Calidad, auxiliar de calidad, Coordinador del programa de salud ocupacional	\$ 1,834,000	Documentación Incluida En La Propuesta Del Manual De SGSST Registro de erogación	100%	<u>No. PTS Realizados</u> <u>No. PTS Sugeridos</u>
	Proponer documentación de procedimientos					
	Contratar un gestor para el sistema de salud ocupacional en la IPS					
	Socializar procedimientos elaborados					
Establecer procedimientos para el análisis de peligros y evaluación de riesgos.	Proponer documentación de procedimientos	Coordinador de Calidad, Auxiliar de calidad, Coordinador del programa de salud ocupacional	\$ 500,000	Documentación Incluida En La Propuesta Del Manual De SGSST	100%	<u>No. PTS Realizados</u> <u>No. PTS Sugeridos</u>
	Socializar los procedimientos elaborados					
	Documentar procedimiento de Identificación de Peligros y Evaluación de riesgos					
Establecer protocolo de entrega de elementos de protección personal para las áreas donde se requieren.	Proponer documentación de procedimientos	Coordinador de Calidad, Auxiliar de calidad, Coordinador del programa de salud ocupacional	\$ 100,000	Documentación Incluida En La Propuesta Del Manual De SGSST	100%	<u>No. PTS Realizados</u> <u>No. PTS Sugeridos</u>
	Socializar los procedimientos elaborados					
	Documentar de procedimiento de implementación y uso de elementos de protección					
Diseñar plan de emergencias para la IPS	Proponer de plan de emergencia	Coordinador de Calidad, Auxiliar de calidad, Coordinador del programa de salud ocupacional	\$ 260,000	Documentación Incluida En La Propuesta Del Manual De SGSST	100%	<u>No. De propuesta aprobada</u> <u>No. De propuesta realizadas</u>
	Realizar Simulacros					<u>No. Personas Capacitadas</u> <u>No. Personas Programadas</u>
	Capacitación para el uso de extintores y dispositivos para atención de emergencia					<u>No. De extintores recargados</u> <u>No. De extintores totales</u>
	Mantenimiento de extintores y dispositivos para atención de emergencia					<u>No. Personas Capacitadas</u> <u>No. Personas Programadas</u>
	Crear brigadas de seguridad					
Proponer programas de incentivos, bienestar y capacitaciones al personal para promover la seguridad y el buen ambiente laboral de los trabajadores	Arrendar equipos multimedia (Video proyectos y otros)	Coordinador de Calidad, Auxiliar de calidad, Coordinador del programa de salud ocupacional, gerencia, ARL, TEMPORALES	\$ 500,000	Documentación Incluida En La Propuesta Del Manual De SGSST Registro de erogación	80%	<u>No. Personas Capacitadas</u> <u>No. Personas Programadas</u>
	Establecer comunicaciones con la aseguradora ARL					
	Planificar capacitaciones y Contratar expertos para formación y realizar capacitaciones					
	Diseñar y ejecutar plan de capacitación					
Creación del Comité Paritario de Salud Ocupacional.	Establecer el comité paritario para IPS	Coordinador de Calidad, Auxiliar de calidad, Coordinador del programa de salud ocupacional, Personal involucrado	\$ 200,000	Documentación Incluida En La Propuesta Del Manual De SGSST	100%	<u>No. De propuesta aprobada</u> <u>No. De propuesta realizadas</u>
	Socialización del Comité					
Implementación de nuevas señalizaciones	Proponer plano de la IPS con rutas de evacuación de desechos intrahospitalarios	Coordinador de Calidad, Auxiliar de calidad, Coordinador del programa de salud ocupacional, gerencia, ARL, TEMPORALES	\$ 800,000	Al Iniciar la Implementación Del Manual Del SGSST	80%	<u>No. De propuesta aprobada</u> <u>No. De propuesta realizadas</u>
	Proponer plano con puntos de encuentro para emergencias y rutas de evacuación					<u>No. Áreas Señalizadas</u> <u>No. Áreas Programadas</u>
	Señalizar áreas					
Diseño del Manual del SGSST	Proponer manual del SGSST	Coordinador de Calidad, Auxiliar de calidad, Coordinador del programa de salud ocupacional, gerencia.	\$ 2,000,000	Entrega Del Manual	100%	<u>No. De propuesta aprobada</u> <u>No. De propuesta realizadas</u>

10 CONCLUSIONES

- Es de gran importancia que para dar a inicio el proceso de desarrollo de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, es necesario realizar un buen diagnóstico de la situación actual, pues es necesario saber cómo se encuentra la organización y con que sería preciso continuar para obtener los resultados deseados.
- La aplicación de las normas vigentes en la IPS ofrece beneficios como la mejora de la imagen de la organización y la reducción de incidentes que se ven reflejados en ahorros de sanciones, materiales e interrupciones de los procesos por esto la norma OHSAS 18001 es un estándar diseñado para cualquier tipo de organización que desee implementar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo integral, por lo cual se hace una de las preferidas de las entidades.
- La elaboración de este proyecto brindo una gran oportunidad a la autora, para ampliar conocimientos sobre la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta las diferentes normas aplicables al tema además apporto experiencia en la elaboración de proyectos de investigación.
- Una vez realizado el diagnóstico inicial de la IPS frente a la norma OHSAS 18001 se pudo observar que actualmente no se evidencia ningún programa ni procedimiento documentado en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, como mejora de la situación encontrada se propone diseño del manual del SGSST como posible implementación.
- Se observó que necesario que las políticas y objetivos del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo siempre estén entrelazados, ya que estos son los pilares para la fundamentación de todo el sistema, y el cumplimiento de unos, genera el cumplimiento de los otros.
- Es importante que por medio de este proyecto se afianzaron conocimientos sobre los riesgos y peligros que corren los trabajadores, los elementos de protección personal, como actuar en casos de emergencias, entre otros más temas tratados.

11 RECOMENDACIONES

- Destinar los recursos necesarios para la implementación de la propuesta de mejora con el fin de desarrollar las actividades de prevención y control de riesgos identificados en el diagnóstico.
- Conviene diseñar y mantener un modelo estadístico para el seguimiento de incidentes y accidentes y de las acciones de corrección y prevención de los mismos.
- Capacitar a los trabajadores sobre el riesgo a los que están expuestos, las consecuencias, medidas preventivas, para lograr fomentar la cultura de autocuidado y compromiso.
- Implementar la propuesta del diseño de gestión con los debidos procedimientos documentados para un total cumplimiento de la norma y así evitar sanciones.
- Se aconseja llevar acabo jornadas de limpieza, orden y aseo con el fin de mantener los lugares de trabajo en condiciones óptimas para evitar accidentes y/o incidentes de trabajo.
- Se debe implementar el COPASO y el plan de emergencia de la IPS al igual que designar la brigada de emergencias para que lleven a cabo las funciones requeridas para el pleno desarrollo de las actividades.
- En la IPS se deben ejecutar inspecciones del buen funcionamiento de los equipos de control de incendios (en este caso extintores), existencia de vías de evacuación de emergencias y planos de evacuación. Además de esto se debe verificar el pleno conocimiento por parte de todos los trabajadores de la IPS para una respuesta inmediata en caso de presentarse alguna emergencia.

12 BIBLIOGRAFÍA

- Alli, B. O. (2008). *PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Ginebra, Suiza: Copyright.
- Clarke, S. P. (2002). *Effects of hospital staffing and organizational climate on needlestick injuries to nurses*. American Journal of Public Health.
- E.S.E HOSPITAL SAN JERONIMO. (2013). *PROGRAMA DE GESTION EN SEGURIDAD & SALUD OCUPACIONAL*. CORDOBA-MONTERIA.
- FUNDACION MAPFRE. (1992). *Manual de Seguridad en el trabajo*. España: MAPFRE, S.A.
- Gershon, R. R.-C. (2000). *Hospital safety climate and its relationship with safe work practices and workplace exposure incidents*. American journal of infection control.
- GONZÁLEZ, N. A. (2009). *DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, BAJO LOS REQUISITOS DE LA NORMA NTC-OHSAS 18001 EN EL PROCESO DE FABRICACION DE COSMÉTICOS PARA LA EMPRESA WILCOS S.A.* BOGOTA: PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA.
- Guio Caro, Z. E., & Meneses Yopez, O. (2011). *IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DE GESTION DE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN LAS BODEGAS ATEMCO LTDA IPIALES*. PASTO: UNIVERSIDAD CES MEDELLIN.
- Hasle, P. &. (2006). *A review of the literature on preventive occupational health and safety activities in small enterprises*. . DINAMARCA: Industrial health.
- Hernández Sampieri, M. e., Fernández Collado, D. C., & Baptista Lucio, D. P. (1997). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. MEXICO: MC GRAW-HILL.
- HOSPITAL SAN CAYETANO E.S.E. (2013). *PLAN DE EMERGENCIAS*. Caldas: HOSPITAL SAN CAYETANO E.S.E.
- Larese, F. &. (1994). *Musculoskeletal disorders in hospital nurses: a comparison between two hospitals*. Ergonomics.
- NULLVALUE. (04 de JUNIO de 2001). *SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL NTC OHSAS 18001: BASE DE LA CERTIFICACIÓN*. *EL TIEMPO*.

- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2011). Sistema de Gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua. *Día mundial de la seguridad y salud en el trabajo - 28 de abril de 2011, Primera edición*. Turín, Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf
- Organización Panamericana de la Salud. (2005). *Salud y seguridad de los trabajadores del sector salud: Manual para gerentes y administradores*. Washington, D.C: Biblioteca Sede OPS - Catalogación en la fuente.
- Paredes Rodríguez, A. I. (15 de Noviembre de 2012). *Gestion de la Salud y salud en el trabajo*. Recuperado el 12 de Junio de 2015, de gestiopolis: <http://www.gestiopolis.com/gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo/#autores>
- Puentes Ariza, M. E. (2008). *DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO Y PROPUESTA DE PREVENCION Y CONTROLES DE RIESGOS, PARA EL PERSONAL DE LA FUNDACION OFTALMOLOGICA DE SANTANDER CLINICA CARLOS ARDILA LULLE (FOSCAL)*. BUCARAMANGA: Universidad Pontifica Bolivariana Seccional Bucaramanga.
- Ramírez Cavassa, C. (2005). *SEGURIDAD INDUSTRIAL: UN ENFOQUE INTEGRAL*. México: LIMUSA.
- Reyes López, J. M., & Seña Malo, Y. D. (2013). *DESARROLLO DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL SEGUN EL MARCO DEL NTC-OSHAS 18001 EN EL HOSPITAL DE CHAPINERO E.S.E. BOGOTÁ: UNIVERSIDAD LIBRE*.
- Romero, J. C. (28 de JULIO de 2014). *Cada minuto ocurre un accidente laboral en Colombia: aseguradores*. Recuperado el 20 de 08 de 2015, de CRONICADELQUINDIO.COM: http://www.cronicadelquindio.com/noticia-completa-titulo-cada_minuto_ocurre_un_accidente_laboral_en_colombia_aseguradores-seccion-la_economa-nota-76465
- Romero, J. L. (2014). *Especialización en Gerencia de la Seguridad Social y Salud en el trabajo. Escuela de Administracion*. Recuperado el 16 de JULIO de 2015, de UNIVERSIDAD DEL ROSARIO: <http://www.urosario.edu.co/Especializaciones-Administracion/Especializacion-en-Gerencia-de-la-Seguridad-Social/>
- Smedley, J. I. (2003). *Risk factors for incident neck and shoulder pain in hospital nurses*. Occupational and Environmental Medicine.

Vallhonrat, J., & Corominas, A. (1991). *Localización, distribución en planta y manutención*. Barcelona: Marcombo.

Vera, X. (26 de Abril de 2012). *Definición de Diagrama de Proceso*. Obtenido de Scribd.: <http://es.scribd.com/doc/91299613/Definicion-de-Diagrama-de-Proceso#scribd>

13 ANEXOS

ANEXO A. LISTA DE CHEQUEO MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL

PLANEACIÓN							
1. IDENTIFICACIÓN Y GENERALIDADES DE LA EMPRESA - CENTRO DE TRABAJO							
Estándar: La empresa tiene un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
1.1	Hay un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), vigente para el año, adoptado de acuerdo al tamaño y características de la empresa.		*			Decreto SGSST Art 4	Solicitar las evidencias que demuestren que hay un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) vigente para el año.
1.2	El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se encuentra adoptado de acuerdo al tamaño y características de la empresa.		*			Decreto SGSST Art 4	Solicitar las evidencias que demuestren que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se encuentra adoptado de acuerdo con el tamaño y características de la empresa.
2. RECURSOS							
Estándar: La empresa dispone de las personas y de los recursos físicos, económicos y tecnológicos necesarios para coordinar y desarrollar Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
2.1	La alta dirección designó un responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), quien tiene funciones específicas y tiempo definido para cumplir tal tarea.		*			Decreto SGSST art 6 numeral 10	Solicitar el documento en el que consta la designación del responsable, las funciones que se le asignaron y el tiempo que debe destinar al SG-SST.
2.2	Si la empresa tiene menos de veinte trabajadores el responsable del SG-SST es una persona con contrato laboral, que como mínimo, acredita una capacitación de por lo menos cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo.			*			Solicitar la hoja de vida y verificar, mediante los certificados correspondientes, si el responsable acredita la capacitación que se exige.

2.3	Si la empresa tiene entre veinte (20) y cincuenta (50) trabajadores el responsable del SG-SST es una persona con contrato laboral, que como mínimo, acredita una capacitación de por lo menos ochenta (80) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo.		*			Solicitar la hoja de vida y verificar, mediante los certificados correspondientes, si el responsable acredita la capacitación que se exige.
2.4	Si la empresa tiene entre cincuenta y uno (51) y ciento cincuenta (150) trabajadores el responsable del SG-SST es una persona que acredita como mínimo, formación como técnico o tecnólogo en seguridad y salud en el trabajo o en alguna de sus áreas. En los sitios del país donde no hay el recurso con este perfil, el representante del SG-SST puede ser un trabajador con contrato laboral con capacitación mínima ciento veinte (120) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo (salud ocupacional).			*		Solicitar la hoja de vida y verificar mediante los certificados correspondientes, si el responsable acredita la formación o capacitación que se exige.
2.5	Si la empresa tiene más de ciento cincuenta (150) trabajadores, el responsable del SG-SST es una persona que acredita como mínimo formación profesional básica de pregrado o de posgrado en seguridad y salud en el trabajo o en alguna de sus áreas. En los sitios del país donde no hay el recurso con ese perfil el representante del SG-SST puede ser un trabajador con contrato laboral con entrenamiento mínimo de trescientas (300) horas Seguridad y Salud en el Trabajo (salud ocupacional).			*		Solicitar la hoja de vida y verificar, mediante los certificados correspondientes, si el responsable acredita la formación o capacitación que se exige.

2.6	La empresa tiene un presupuesto específico, organizado por capítulos de acuerdo con los riesgos, para ejecutar las actividades del año, según los objetivos y las metas prioritarias.		*			Decreto SGSST art 6 numeral 4	Solicitar el SG-SST y verificar en el capítulo pertinente, la asignación de recursos financieros, humanos, técnicos.
2.7	Todos los trabajadores, independientes y dependientes están afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.	*				Ley 1562/2012 art 2 Decreto 1295/1994 art 4, 16 y 21 Decreto 723 de 2013 art 5	Solicitar la lista de trabajadores, tanto dependientes como independientes y verificar con una muestra mínima del treinta por ciento (30%) de los Trabajadores si fueron afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.
2.8	La empresa paga, conforme a la norma, los aportes al Sistema General de Riesgos Laborales.	*				Decreto 1295/1994 art 4, 7, 16 y 21, Ley 1562/2012 art 2, Decreto 723 art 13	Solicitar los soportes del pago al Sistema General de Riesgos Laborales de los cuatro (4) meses anteriores a la fecha de la visita y verificar, en una muestra mínima del veinte por ciento (20%), tanto de trabajadores dependientes como independientes, es último en clase de riesgo IV y V
2.9	La empresa verifica la afiliación y el pago al Sistema General de Riesgos Laborales de sus contratistas y subcontratistas en todos los niveles. La empresa estipula las medidas que aplica en caso de que éstos incumplan las obligaciones referidas.	*				Ley 1150/2007 art 23 Decreto SGSST art 26 numeral 3 Decreto 723 de 2013 art 6	Solicitar los reportes, de los dos (2) últimos meses, relativos a la gestión para verificar si los contratistas y subcontratistas están afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y si la empresa aplica medidas correctivas en caso que observe incumplimiento.
2.10	Si la empresa tiene menos de diez (10) trabajadores designó el Vigía de seguridad y salud en el trabajo.			*		Resolución 2013/1986 art 3 Decreto 1295/1994 art 35. Ley 1562/2012 art 1	Solicitar el documento mediante el cual se designa el Vigía de seguridad y salud en el trabajo
2.11	Si la empresa tiene diez (10) o más trabajadores, conformó el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo está con un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus suplentes.		*			Resolución 2013/1986 art 2.	Solicitar los soportes de elección y conformación del comité, el acta de constitución y verificar si es igual el número de representantes del empleador y de los trabajadores

2.12	El Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo desarrolla las actividades definidas en la normatividad vigente y se le asignó tiempo para el cumplimiento de sus funciones		*			Resolución 2013/1985 art 11 Decreto 1295/1994 art 63 Decreto nuevo art 7 numeral 9	Solicitar los soportes documentales del cumplimiento de las funciones del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo y verificar si se le asignó tiempo para el cumplimiento de sus funciones
2.13	Un representante del Comité Paritario o el Vigía de seguridad y salud en el trabajo, participa en la investigación de los incidentes, accidentes. Así mismo, el comité paritario o vigía determina las causas básicas de las enfermedades laborales y accidentes y propone al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia y evalúa los programas que se hayan realizado		*			Resolución 2013/1986 art 11 literale Resolución 1401 art 4 numeral 5 y art 7	Solicitar la evidencia de la participación del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo en la investigación de incidentes, accidentes y de la determinación de las causas básicas de enfermedades laborales y accidentes, las recomendaciones y evaluaciones realizadas.
2.14	La empresa conformó el Comité de Convivencia Laboral.		*			Resolución 1356/2012 art 1 y 2.	Solicitar el documento de conformación del Comité de Convivencia Laboral y verificar que este conformada de acuerdo a la Resolución 1356/2012 art 1 y 2 o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan
2.15	El comité de Convivencia Laboral funciona de acuerdo con la normatividad vigente.		*			Resolución 652/2012 art 6, 7 y 8 Resolución 1356/2012 art 3.	Solicitar las actas de las reuniones y los informes de Gestión del Comité de Convivencia Laboral y verificar el cumplimiento de lo establecido en los artículos 6, 7 y 8 de la Resolución 652 de 2012 y el artículo 3 de la Resolución 1356/2012 o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.
Estándar: La empresa diseña y ejecuta un Plan de Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN

2.16	Se cuenta con un Plan de Capacitación Anual en promoción y prevención, que incluye los riesgos prioritarios y el mismo se ejecuta.	*				Decreto SGSST Art 9	Solicitar las evidencias del cumplimiento del Plan de Capacitación Anual.
2.17	Todos los trabajadores y contratistas reciben inducción y reinducción acerca de los riesgos inherentes a su trabajo, así como de sus efectos y la forma de controlarlos.		*			Decreto art 9 parágrafo 2	Solicitar la lista de los trabajadores y contratistas y verifica los soportes de su inducción o re inducción según sea el caso.
2.18	Los responsables del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo cuentan con el certificado emitido por el Ministerio del Trabajo por haber tomado y pasado el curso que dicha Entidad imparta como obligatorio cumplimiento.		*			Decreto SGSST art 33	Solicitar el documento en el que consta la designación del responsable del SGSST, y verificar que cuente con el certificado expedido por el Ministerio del Trabajo.
3. GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO							
Estándar: La empresa definió la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
3.1	En el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) está definida la Política de Seguridad y Salud en el trabajo, elaborada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Vigía de seguridad y salud en el trabajo. La Política es firmada por el representante legal, expresa el compromiso de la alta dirección, el alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores independientemente de su forma de contratación o vinculación, es fechada y revisada como mínimo una vez al año.		*			Resolución 1043/2006 Decreto SGSST art 5	Solicitar la política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa y verificar que cumpla con los aspectos contenidos en el criterio.

3.2	La Política es accesible a las partes interesadas y se hizo difusión de ella entre los trabajadores.		*			Resolución 1043/2006 Decreto SGSST art 5 párrafo 1 numeral 4	Verificar si la Política está fijada en un lugar visible y de fácil acceso para los trabajadores, contratistas, subcontratistas y verificar las evidencias del proceso de difusión de la misma.
3.3	La política del sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) Incluye como mínimo el objetivo de proteger la seguridad y salud en los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema, el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales y la promoción de la participación activa del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y salud en el trabajo		*			Decreto SGSST art 5 párrafo 2 numeral 1, 2 y 3	Verificar si la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) incluye como mínimo los objetivos que se menciona en el criterio.
Estándar: Los objetivos del SG-SST se establecen con base en las prioridades identificadas							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
3.4 P	Están definidos los objetivos del SG-SST y ellos son medibles, coherente con el Plan de trabajo Anual, se encuentran documentados, comunicados a los trabajadores, son evaluados periódicamente y actualizados de ser necesario.		*			Decreto SGSST Art 16	Solicitar soportes documentales y verificar si los objetivos definidos cumplen con las condiciones mencionadas en el criterio y que existen evidencias del proceso de difusión.
3.5	Los objetivos del SG-SST corresponden a las prioridades definidas para las condiciones de seguridad y salud en el trabajo		*			Decreto SGSST Art 15 literal b numeral 1.	Solicitar los soportes documentales que evidencien que los objetivos corresponden a las prioridades definidas para las condiciones de seguridad y salud en el trabajo
Estándar: Plan Anual de trabajo							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN

3.6	La empresa diseña y define un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el SG-SST, el cual identifica metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades		*			Decreto SGSST Art 6 numeral 7	Solicitar las evidencias que demuestren que la empresa diseñó y definió un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el SGST, el cual identifica metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades
3.7	El Plan de trabajo anual tiene los objetivos del SG-SST las actividades pertinentes para el cumplimiento de este, las metas, los responsables y el cronograma de ejecución de las actividades.		*			Decreto SGSST Art 15 parágrafo 2	Solicitar el plan de trabajo anual y verificar si cumple lo mencionado en el criterio
3.8	La empresa cumple con la política y objetivos del SGSST.		*			Decreto SGSST Art 28 numeral 1 Art 15 literal b numeral 2	Solicitar el SG-SST y verificar si la empresa cumple con la política y objetivos planteados
II. APLICACIÓN							
4. GESTIÓN DE LA SALUD							
Estándar: Hay un diagnóstico de las condiciones de trabajo y están definidos los peligros y los riesgos prioritarios							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
4.1	Hay como mínimo, la siguiente información actualizada, para el último año: la descripción sociodemográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil), la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y el análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores		*			Resolución 2346/2007 Art 8 No 6 Decreto SGSST Art 14 numeral 8	Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio
4.2	Hay información actualizada, de los trabajadores, para el último año sobre los resultados de los exámenes médicos (ingreso, periódicos y de retiro), incapacidades, ausentismo por causa médica, morbilidad y mortalidad de la población trabajadora en relación con enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad laboral.		*			Resolución 2346/2007 Art 15 Decreto 723 art 18 Decreto SGSST art 14 parágrafo 1	Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio

4.3	Están definidas las actividades de promoción y prevención de conformidad con el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores.		*			Decreto SGSST art 22 párrafo 3	Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio.
ESTÁNDAR: La empresa registra, reporta e investiga las enfermedades laborales y los incidentes y accidentes del trabajo							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
4.4	La empresa reporta a la Administradora de Riesgos Laborales y la Empresa Promotora de Salud el evento dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al incidente o accidente de trabajo.		*			Resolución 1401/2007 art 14 Decreto Ley 19/2012 art 140 Decreto 1295/1994 art 62 Decreto nuevo art 24	Solicitar el FURAT respectivo y verificar si el reporte a la ARL se hizo dentro de los dos (2) días siguientes al evento.
4.5	La empresa investiga las enfermedades laborales cuando sean diagnosticadas, determinando las causas básicas y la posibilidad que se presenten nuevos casos.		*			Decreto SGSST art 30 Decreto 1295. Art 19 numeral 9	Verificar si se investigan las enfermedades laborales y si se definieron acciones para otros trabajadores potencialmente expuestos.
4.6	Hay un registro estadístico de los incidentes y de los accidentes, así como de las enfermedades laborales que ocurren, se analizan y difunden las conclusiones derivadas del estudio.		*			Decreto SGSST art 14 numeral 8, art 19 numeral 10. Decreto 1295/1994 art 61 Resolución 1401/2007 art 5 numeral 5	Solicitar el registro estadístico actualizado de lo corrido del año y el año inmediatamente anterior al de la visita, así como la evidencia que contiene el análisis y las conclusiones correspondientes y verificar la difusión de las mismas.
Estándar: A todos los trabajadores se les practican los exámenes médicos laborales, según los requisitos vigentes							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
4.7	Está definidas las actividades de medicina del trabajo que se debe llevar a cabo según las prioridades que se identificaron en el diagnóstico de condiciones de salud.		*			Decreto SGSST art 10 numeral 4, 13, art 19 numeral 7, artículo 22 párrafo 3.	Verificar si están definidas las actividades que se deben llevar a cabo y si estas tienen en cuenta las prioridades del diagnóstico de las condiciones de salud y se cumplen de acuerdo a lo planeado.

4.8	Están definidas los perfiles de riesgo del puesto de trabajo y estos fueron entregados para la respectiva práctica de exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro.		*			Decreto 1295/1994 art 62 Resolución 2346/2007 art 3 al 6	Verificar si existen los perfiles de riesgo de los puestos de trabajo y si fueron entregados para la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro.
4.9	Se tiene definida la frecuencia de los exámenes periódicos según el comportamiento del factor de riesgo, las condiciones de trabajo, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente.		*			Resolución 2346/2007 art 5	Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio.
4.10	La empresa garantiza que la historia clínica ocupacional de los trabajadores está bajo la custodia exclusiva de la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo o del médico que practica los exámenes médicos en la empresa.		*			Resolución 2346/2007 Art 16 Resolución 1918/2009 art 2	Solicitar los soportes documentales u otros que evidencien que la empresa garantiza que la historia clínica de los trabajadores está bajo la custodia exclusiva del médico que practica los exámenes laborales en la empresa.
4.11	La empresa acata las restricciones realizadas en el campo de la salud a los trabajadores para la realización de sus funciones y de ser el caso adecua el puesto de trabajo o si esto no es posible realiza la reubicación del trabajador.		*			Decreto 1295/1994 art 39 y 45 Decreto 2177/1989 art 16 Ley 776/202 art 24 Manual de Rehabilitación del Ministerio del Trabajo vigente	Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio.
Estándar: La empresa tiene un mecanismo de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores frente a los riesgos prioritarios							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
4.12	La empresa analiza la información relativa al comportamiento de la salud de los trabajadores frente a los riesgos prioritarios y a las condiciones de salud de ellos.		*			Decreto SGSST art 18 numeral 10, artículo 19 numeral 4, artículo 19 numeral 7.	Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio.

4.13	El Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo, verifica si se cumplen las acciones que se derivan de los reportes del seguimiento de la salud de los trabajadores.		*			Resolución 2013/1989 art 10 numeral e Decreto 1295/1994 art 63	Solicitar las actas de las reuniones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, o los reportes de la gestión del Vigía de seguridad y salud en el trabajo, de los últimos seis (6) meses y verificar lo pertinente.
4.14	Hay un programa, que se cumple para promover entre los trabajadores estilos de vida saludable.		*			Decreto SGSS art 19 numeral 11 1295/1994 art 35 numeral d	Solicitar el programa respectivo y los documentos que evidencien el cumplimiento del mismo.
4.15	La empresa mide la frecuencia de los accidentes del último año, (Frecuencia como el número de veces que ocurre un evento, en un periodo de tiempo).		*			Resolución 1401/2007 art 4	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y el año inmediatamente anterior.
4.16	La empresa mide la severidad de los accidentes del último año. (Severidad es el índice que relaciona el número de días de incapacidad por el número de horas de exposición en un periodo de tiempo determinado)		*			Resolución 1401/2007 art 4	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y el año inmediatamente anterior.
4.17	La empresa mide la letalidad por accidentes de trabajo o enfermedades laborales en el último año. (Letalidad es la proporción de casos de una enfermedad o evento determinado que resultan mortales en un periodo especificado).		*				Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y el año inmediatamente anterior.
4.18	La empresa mide la mortalidad por accidentes de trabajo o enfermedades laborales en el último año. (Mortalidad es la proporción de muertes en una población durante un periodo determinado)		*				Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y el año inmediatamente anterior.

4.19	La empresa mide la prevalencia de enfermedad laboral del último año. (Prevalencia es el número de casos de una enfermedad laboral presente en una población en un tiempo específico en relación con el número de personas en la población en ese periodo determinado).		*			Decreto SGSST art 22 parágrafo 3	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y el año inmediatamente anterior.
	La empresa mide la incidencia de la enfermedad laboral del último año. (Incidencia es el número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un periodo determinado).		*			Decreto SGSST art 22 parágrafo 3	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y el año inmediatamente anterior.
4.20	La empresa mide el ausentismo por enfermedad laboral y general del último año (Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica).		*			Decreto SGSST art 22 parágrafo 3	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y el año inmediatamente anterior.
5. GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS							
Estándar: La empresa tiene un mecanismo de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores frente a los riesgos prioritarios							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.1	En el SG-SST está definido y escrito el método de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.		*			Decreto SGSST art 13	Solicitar las evidencias que demuestre que en el SG-SST está definido y escrito el método de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.
5.2	En el SG-SST se identifican las máquinas y/o equipos que se utilizan, así como las materias primas, insumos, productos finales e intermedios, subproductos y material de desecho.		*			Decreto SGSST art 13	Verificar en el SG-SST lo pertinente y confrontar mediante observación directa durante el recorrido a las instalaciones de la empresa.

5.3	La identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo se desarrolló con la participación de trabajadores de todos los niveles de la empresa y es actualizada como mínimo una vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos.		*			Decreto SGSST art 13 parágrafo 1	Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio.
5.4	El método para identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos incluyó el trabajo rutinario o no rutinario y para los puestos incluyó los factores de riesgo, el número de trabajadores expuestos, los tiempos de exposición, las consecuencias de la exposición, el grado de riesgo y el grado de peligrosidad y los controles existentes y los que se requiere implantar y se tienen plenamente identificados los trabajadores que se encuentren expuestos de manera permanente a las actividades de alto riesgos		*			Decreto SGSST art 13, art 14 parágrafo 3	Seleccionar al azar el 10% de los puestos de trabajo del total de trabajadores y verificar si el documento relaciona esos puestos de trabajo con los aspectos definidos en el criterio. En caso de muerte de un trabajador debe incluirse obligatoriamente el puesto de trabajo del occiso.
5.5	La empresa pone a disposición de los trabajadores los mecanismos para que reporten las condiciones de trabajo peligrosas y sus condiciones de salud en relación con el trabajo..		*			Decreto SGSST art 14 parágrafo 3.	Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio.

5.6	La empresa donde se procese, manipule o trabaje con sustancias tóxicas o cancerígenas o con agentes causantes de enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades laborales, cumplen con un número mínimo de actividades preventivas de conformidad con la normatividad vigente.		*			Ley 1562 art 9 Decreto SGSST art 13	Revisar la lista de condiciones, materias, productos intermedios o finales, subproductos y desechos y revisar si son catalogados como cancerígenos o altamente tóxicos (según la clasificación elaborada por entidades internacionales como IARC, ACGIH). Se debe verificar que aquellos que son cancerígenos o tóxicos son considerados como riesgos prioritarios y se cumplen con un número mínimo de actividades preventivas. De igual forma se verificara que se realicen un número mínimo de actividades preventivas para los riesgos de adquirir enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades
Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgos físicos prioritarios y hay mecanismos para garantizar que ellas se realicen.							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.7	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen físico, implementa las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SGSST de 2012.		*			Decreto SGSST art 22 Resolución 2400/ 1979 capítulo I al VII art del 63 al 152 Ley 9 art 105 al 109.	Si se evidencia en la empresa o está identificado el peligro/riesgo de origen físico solicitar los soportes documentales que evidencien la aplicación de la jerarquización para la prevención y control del mismo.
5.8	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen físico, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los mismos se estén cumpliendo.		*			Decreto SGSST art 8 Resolución 2400/ 1979 capítulo I al VII art del 63 al 152 Ley 9 art 105 al 109	Solicitar soportes documentales implementados por la empresa donde verifica la responsabilidad de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los peligro/riesgos físicos se estén cumpliendo.
5.9	Los trabajadores que están expuestos a peligro/riesgos físicos en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.		*			Decreto SGSST art 6 numeral 9, articular 9, art 10 numeral 6, art 11 numeral 4, art 18 numeral 12, art 19 numeral 20	Solicitar los soportes documentales de las actividades de prevención realizadas por la empresa de los peligros/riesgos físico y verificar que los trabajadores recibieron capacitación frente a los mismos.

Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgos ergonómicos prioritarios y hay mecanismos para garantizar que ellas se realicen							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.10	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen ergonómico, implementa las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SGSST de 2012.		*			Decreto SGSST art 22	Si se evidencia en la empresa o está identificado el peligro/riesgo de origen ergonómico solicitar los soportes documentales que evidencien la aplicación de la jerarquización para la prevención y control del mismo.
5.11	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen ergonómico, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los mismos se estén cumpliendo.		*			Decreto SGSST art 8	Solicitar soportes documentales implementados por la empresa donde verifica la responsabilidad de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los peligro/riesgos físicos se estén cumpliendo.
5.12	Los trabajadores que están expuestos a peligro/riesgos ergonómicos en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.		*			Decreto SGSST art 6 numeral 9, articular 9, art 10 numeral 6, art 11 numeral 4, art 18 numeral 12, art 19 numeral 20	Solicitar los soportes documentales de las actividades de prevención realizadas por la empresa de los peligros/riesgos ergonómico y verificar que los trabajadores recibieron capacitación frente a los mismos.
Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgos Biológicos prioritarios y hay mecanismos para garantizar que ellas se realicen.							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.13	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen biológico, implementa las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SGSST de 2012.		*			Decreto SGSST art 22	Si se evidencia en la empresa o está identificado el peligro/riesgo de origen biológico solicitar los soportes documentales que evidencien la aplicación de la jerarquización para la prevención y control del mismo.

5.14	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen biológico, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los mismos se estén cumpliendo.		*			Decreto SGSST 8	Solicitar soportes documentales implementados por la empresa donde verifica la responsabilidad de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los peligro/riesgos biológicos se estén cumpliendo.
5.15	Los trabajadores que están expuestos a peligro/riesgos biológicos en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.		*			Decreto SGSST art 6 numeral 9, articular 9, art 10 numeral 6, art 11 numeral 4, art 18 numeral 12, art 19 numeral 20	Solicitar los soportes documentales de las actividades de prevención realizadas por la empresa de los peligros/riesgos biológico y verificar que los trabajadores recibieron capacitación frente a los mismos.
Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgos Químicos prioritarios y hay mecanismos para garantizar que ellas se realicen.							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.16	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen químico, implementa las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SGSST de 2012.		*			Decreto SGSST art 22 Decreto 2400/1979 art 155 al 162.	Si se evidencia en la empresa o está identificado el peligro/riesgo de origen químico solicitar los soportes documentales que evidencien la aplicación de la jerarquización para la prevención y control del mismo.
5.17	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen biológico, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los mismos se estén cumpliendo.	*				Decreto nuevo art 8	Solicitar soportes documentales implementados por la empresa donde verifica la responsabilidad de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los peligro/riesgos químicos se estén cumpliendo.
5.18	Los trabajadores que están expuestos a peligro/riesgos químicos en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.	*				Decreto SGSST art 6 numeral 9, articular 9, art 10 numeral 6, art 11 numeral 4, art 18 numeral 12, art 19 numeral 20	Solicitar los soportes documentales de las actividades de prevención realizadas por la empresa de los peligros/riesgos químico y verificar que los trabajadores recibieron capacitación frente a los mismos.
Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgos de seguridad prioritarios y hay mecanismos para garantizar que ellas se realicen.							

CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.19	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen de seguridad, implementa las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SGSST de 2012.		*			Decreto SGSST art 22	Si se evidencia en la empresa o está identificado el peligro/riesgo de origen de seguridad solicitar los soportes documentales que evidencien la aplicación de la jerarquización para la prevención y control del mismo
5.20	La empresa verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los peligro/riesgos de seguridad se estén cumpliendo.		*			Decreto SGSST art 8	Solicitar soportes documentales implementados por la empresa donde verifica la responsabilidad de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los peligro/riesgos de seguridad se estén cumpliendo.
5.21	Los trabajadores que están expuestos a peligro/riesgos de seguridad en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.		*			Decreto SGSST art 6 numeral 9, art 9, art 10 numeral 6, art 11 numeral 4, art 18 numeral 12, art 19 numeral 20	Solicitar los soportes documentales de las actividades de prevención realizadas por la empresa de los peligros/riesgos de seguridad y verificar que los trabajadores recibieron capacitación frente a los mismos.
Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgo público y hay mecanismos para garantizar que ellas se realicen							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.22	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen público, implementa las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SGSST de 2012.		*			Decreto SGSST art 22	Si se evidencia en la empresa o está identificado el peligro/riesgo de origen público solicitar los soportes documentales que evidencien la aplicación de la jerarquización para la prevención y control del mismo
5.23	La empresa verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los peligro/riesgos públicos se estén cumpliendo.		*			Decreto SGSST art 8	Solicitar soportes documentales implementados por la empresa donde verifica la responsabilidad de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los peligro/riesgos públicos se estén cumpliendo

5.24	Los trabajadores que están expuestos a peligro/riesgos públicos en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.		*			Decreto SGSST art 6 numeral 9, articular 9, art 10 numeral 6, art 11 numeral 4, art 18 numeral 12, art 9 numeral 20	Solicitar los soportes documentales de las actividades de prevención realizadas por la empresa de los peligros/riesgos público y verificar que los trabajadores recibieron capacitación frente a los mismos.
Estándar: Se formulan las acciones de medidas de prevención y control para intervenir riesgos psicosocial prioritarios y hay mecanismos para garantizar que ellas se realicen.							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.25	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen psicosocial, implementa las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SGSST de 2012.		*			Decreto SGSST art 22	Si se evidencia en la empresa o está identificado el peligro/riesgo de origen psicosocial solicitar los soportes documentales que evidencien la aplicación de la jerarquización para la prevención y control del mismo
5.26	La empresa verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los peligro/riesgos psicosocial se estén cumpliendo.		*			Decreto SGSST art 8	Solicitar soportes documentales u otros implementados por la empresa donde verifica la responsabilidad de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los peligro/riesgos psicosocial se estén cumpliendo.
5.27	Los trabajadores que están expuestos a peligro/riesgos psicosocial en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.		*			Decreto SGSST art 6 numeral 9, articular 9, art 10 numeral 6, art 11 numeral 4, art 18 numeral 12, art 9 numeral 20	Solicitar los soportes documentales u otros de las actividades de prevención realizadas por la empresa de los peligros/riesgos psicosocial y verificar que los trabajadores recibieron capacitación frente a los mismos.
ESTÁNDAR: Los trabajadores de los puestos que presentan riesgos que requieren, complementariamente a las medidas de prevención y control, equipos de protección personal (EPP), reciben tales elementos							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.28	Están identificados los puestos de trabajo que presentan riesgos y que requieren, complementariamente a las medidas de prevención y control, equipos de protección personal (EPP) indispensables.		*			Decreto SGSST art 22 numeral 5 Resolución 2400/1979 art 177, 178 Ley 9/1979 art 122 al 124.	Solicitar la relación de los puestos de trabajo que requieren equipos de protección personal (EPP), así como la lista de los elementos apropiados para la labor en esos puestos.

5.29	Se aplican criterios técnicos para la selección de los equipos de protección personal acorde con los peligros y riesgos de la empresa.		*			Decreto SGSST art 18 Resolución 2400/1979 art 177 y 178.	Solicitar el listado de equipos de protección personal por riesgos que contengan la descripción de sus características técnicas y verificar, en una muestra aleatoria, por riesgo que dichas características se cumplen.
5.30	A cada trabajador que requiere protección de uso personal, se le entregan los EPP y se le reponen de acuerdo a las disposiciones vigentes; gestión de la que se debe dejar evidencia		*			Decreto SGSST art 22 numeral parágrafo 1 Resolución 2400/1979 art 177 Ley 9 /1979 art 122.	Solicitar la evidencia de que los trabajadores recibieron los EPP a los trabajadores de los puestos de trabajo que los requieren.
5.31	Se capacita a los trabajadores sobre el uso de los EPP.		*			Decreto SGSST art 22 parágrafo 1 Resolución 2400/1989 art 2 literal f y g.	Solicitar los documentos en los que se hace evidente la asistencia a las actividades de capacitación a los trabajadores sobre el uso de EPP que le fueron entregados.
5.32	La empresa verifica si los trabajadores usan adecuadamente los EPP y el estado de dichos elementos.		*			Decreto SGSST art 22 parágrafo 1 Resolución 2400/1979 art 3 numeral d	Solicitar Los soportes del último año mediante los cuales se demuestra que la empresa verifica si los trabajadores usan adecuadamente los EPP y el estado de dichos equipos.
Estándar: Existe y se ejecuta un plan para el mantenimiento de las instalaciones, de los equipos y de las herramientas de la empresa para la prevención y control de riesgos en seguridad y salud en el trabajo							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.33	Hay un programa de mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones, de los equipos y de las herramientas y el mismo se cumple según lo planteado	*				Decreto SGSST art 22 parágrafo 2	Solicitar la evidencia del mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones, de los equipos y de las herramientas de los últimos dos años.
ESTÁNDAR: La empresa registra, reporta e investiga las enfermedades laborales y los incidentes y accidentes del trabajo							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN

5.34	Se investigan los incidentes y los accidentes de los trabajadores de acuerdo a la normatividad vigente.		*			Decreto SGSST art 30 Resolución 1401/2007 art 4 numeral 3, 4 5 y 6 Decreto 1530/1996 art 4	Verificar si se investigan los incidentes y los accidentes de trabajo de acuerdo a la normatividad vigente.
5.35	Como producto de las investigaciones se plantean acciones preventivas y correctivas.		*			Decreto SGSST art 19 numeral 5	Solicitar el informe de las investigaciones mediante un muestreo aleatorio, verificar por lo menos en el 30% de los eventos, si se plantearon las acciones preventivas y correctivas.
5.36	La empresa ejecuta las acciones preventivas, correctivas y de mejora que se plantean como resultado de la investigación de los accidentes y de los incidentes y la determinación de las causas básicas de las enfermedades laborales.		*			Decreto SGSST art 19 numeral 5, artículo 20 numeral 7, artículo 28 numeral 13, artículo 32 numeral 3. Resolución 1401 art 12	Verificar si la empresa ejecuta las acciones preventivas y correctivas planteadas como resultado de las investigaciones.
Estándar: La empresa tiene y ejecuta un plan de inspecciones sistemáticas							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.37	La empresa realiza inspecciones sistemáticas que incluye la aplicación de listas de chequeo, la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de seguridad y salud en el trabajo y los resultados de las mismas.		*			Decreto SGSST art 10 numeral 14, art 29 numeral 2.	Solicitar la evidencia de las inspecciones realizadas por la empresa y verificar la existencia de la lista de chequeo, el informe de los resultados y la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5.38	Se realizan y se cumplen las acciones preventivas y correctivas que se plantearon como resultado de las inspecciones.		*			Decreto SGSST Art 19 numeral 5, art 20 numeral 7.	Verificar si se realizan y se cumplen las acciones preventivas y correctivas planteadas en los resultados de las inspecciones.
Estándar: Los centros de trabajo tienen las condiciones sanitarias básicas.							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
5.39	En la sede hay suministro permanente de agua, servicios sanitarios y mecanismos para controlar los vectores y para disponer adecuadamente excretas y basuras.	*				Ley 9 /1979 art 10, 36 y 129 Resolución 2400 art 17	Mediante observación directa, verificar si se cumple lo que se exige en el criterio.

5.40	La empresa garantiza que los residuos sólidos, líquidos y gaseosos que se producen, se eliminen de forma que no se ponga en riesgo a los trabajadores.	*				Resolución 1043/2006 anexo técnico 1 Resolución 4445/1996 art 7, 18 y 20 Ley 9 /1979 art 10, 22 y 129	Solicitar la evidencia donde se demuestre lo mencionado en el criterio.
6. GESTIÓN DE AMENAZAS							
Estándar: La empresa tiene y desarrolla un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
6.1	Está identificada, evaluada y priorizada la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas (análisis de vulnerabilidad).		*			Decreto SGSST art 23 numeral 1 3 y 4	Solicitar el documento que contiene la identificación, evaluación y priorización de la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas.
6.2	Hay un Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que incluye los procesos, los simulacros y los recursos necesarios para manejar los riesgos que se identificaron en el análisis de vulnerabilidad en todos los centros de trabajo.		*			Decreto SGSST art 23 numeral 2, 5, 6 y 7	Solicitar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y verificar su cumplimiento.
6.3	Hay brigadas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias organizadas según las necesidades y el tamaño de la empresa (primeros auxilios, contra incendios, evacuación etc.).		*			Decreto SGSST art 23 numeral 8	Solicitar la lista de las brigadas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias existentes y los nombres de los integrantes de ellas.
6.4	Los integrantes de las brigadas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias reciben la capacitación y dotación necesaria de acuerdo con el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.		*			DECRETO NUEVO art 23 numeral 8	Solicitar la evidencia de la capacitación y entrega de la dotación a la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de emergencia.

6.5	La empresa dio a conocer el Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de la organización.		*			Decreto SGSST art 23 numeral 7 Decreto 1295/1994	Solicitar la evidencia que se dio a conocer el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de la organización a los trabajadores, contratistas y subcontratistas.
6.6	El Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias incluye planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como la señalización debida		*			Decreto SGSST art 23 numeral 6	Verificar si el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias incluye los planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia y verificar si existe la debida señalización de la empresa
6.7	Hay un programa de mantenimiento periódico de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias así como los sistemas alarma, de detección y control de incendios, y el mismo se cumple según lo planteado.		*			Decreto SGSST art 19 numeral 9	Solicitar la evidencia del mantenimiento preventivo y correctivo de equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias así como los sistemas alarma, de detección y control de incendios de los últimos dos años.
III. VERIFICACIÓN							
7. AUDITORIA							
ESTÁNDAR: La empresa mide mediante indicadores específicos, la gestión y los resultados del SG-SST							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
7.1	La empresa cumple con la política y objetivos del SGSST.		*			Decreto SGSST art 28 numeral 1 art 15 literal b numeral 2.	Solicitar el SG-SST y verificar si la empresa cumple con la política y objetivos planteados.
7.2	El empleador tiene definido los indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST.		*			Decreto SGSST art 18, 19 y 20.	Solicitar los indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST y sus resultados.
7.3	La alta Dirección evalúa una vez al año el SG-SST, sus resultados son comunicados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de seguridad y salud en el trabajo, y define medidas para la adopción oportuna de medidas preventivas, correctivas o de mejora.		*			Decreto SGSST art 29 parágrafo	Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio.

7.4	La empresa planifica con la participación del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo, el procedimiento de auditoria del cumplimiento del SG-SST.		*			Decreto SGSST articulo 27	Solicitar el documento de la planeación con la participación del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo, así como el resultado de la auditoria. Verificar si fueron evaluados por lo menos una vez al año todos los componentes del SG-SST.
IV ACTUACIÓN							
8. MEJORAMIENTO							
Estándar: La empresa implementa acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST.							
CÓD.	CRITERIO	C	N C	N A	N V	REQUISITO LEGAL	MODO DE VERIFICACIÓN
8.1	La empresa garantiza que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión y la medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorias y de la revisión por la dirección.		*			Decreto SGSST art 31	Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio.
8.2	Cuando después de la evaluación del SG-SST se evidencia que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos del SST son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas para subsanar lo detectado.		*			Decreto SGSST art 28 parágrafo 1	Solicitar los documentos que evidencien que cumple con lo requerido en el criterio.
8.3	La empresa identifica las oportunidades de mejora del SG- SST para el perfeccionamiento de este.		*			Decreto SGSST art 32	Solicitar las evidencias que demuestre que la empresa identifica las oportunidades de mejora.

ANEXO B. LISTA DE CHEQUEO OHSAS 18001

LISTA DE CHEQUEO NTC-OHSAS 18001				
<p>El objetivo de esta herramienta es ser una guía para implantar un Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST); si su organización tiene la intención de certificar y o implantar un Sistema de gestión, esta herramienta le permitirá comprobar si está en condiciones de pasar la auditoría de certificación y mejorar aquellos aspectos de su Sistema de gestión que no sean conformes con OHSAS 18001:2007</p>				
4.2 Política de SST				
ÍTEMS		SI	NO	NP
1	¿Se dispone de una política de Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
2	¿La política de Seguridad y Salud en el trabajo está definida y autorizada por la alta dirección de la organización?		*	
3	¿La política de Seguridad y Salud en el Trabajo es apropiada a la naturaleza y magnitud de los riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización?		*	
4	¿La política de Seguridad y Salud en el Trabajo establece claramente los objetivos generales de seguridad y salud de la empresa así como el compromiso de mejora de su desempeño?		*	
5	¿La política de Seguridad y Salud en el Trabajo incluye un compromiso de prevención de los daños y el deterioro de la salud?		*	
6	¿La política de Seguridad y Salud en el Trabajo incluye un compromiso de mejora continua de la gestión y del desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
7	¿La política de Seguridad y Salud en el Trabajo incluye un compromiso para cumplir al menos con los requisitos legales aplicables y con otros requisitos suscritos por la organización?		*	
8	¿La política de Seguridad y Salud en el Trabajo proporciona el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
9	¿La política de Seguridad y Salud en el Trabajo está documentada, implementada y mantenida?		*	
10	¿La política de Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido comunicada a todas las personas que trabajan para la organización?		*	
11	¿La política de Seguridad y Salud en el Trabajo está a disposición de las partes interesadas?		*	
12	¿La política de Seguridad y Salud en el Trabajo se revisa periódicamente?		*	

ÍTEMS		SI	NO	NP
4.3 PLANIFICACIÓN				
4.3.1 Identificación continua de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles		SI	NO	NP
1	¿Se dispone de un procedimiento para la identificación continua de peligros, la evaluación de riesgos y la implementación de las medidas de control necesarias?		*	
2	¿El procedimiento incluye las actividades rutinarias y no rutinarias?		*	
3	¿El procedimiento incluye las actividades de todo el personal que tiene acceso al lugar de trabajo (incluyendo contratistas, subcontratistas y visitantes)?		*	
4	¿El procedimiento incluye el comportamiento humano, las capacidades y otros factores humanos?		*	
5	¿El procedimiento incluye los peligros identificados originados fuera del lugar de trabajo, capaces de afectar adversamente a la salud y seguridad de las personas bajo el control de la organización en su lugar de trabajo dentro de la jornada laboral?		*	
6	¿El procedimiento incluye los peligros originados en las inmediaciones del lugar de trabajo por actividades relacionadas con el trabajo bajo el control de la organización?		*	
7	¿El procedimiento incluye la infraestructura, el equipamiento y los materiales en el lugar de trabajo, tanto si los proporciona la organización como otros?		*	
8	¿El procedimiento incluye las modificaciones tanto en el sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como en la organización, en las operaciones, en los procesos y en las actividades incluyendo los cambios temporales?		*	
9	¿El procedimiento incluye cualquier obligación legal aplicable relativa a la evaluación de riesgos y la implementación de los controles necesarios?		*	
10	¿El procedimiento incluye el diseño de las áreas de trabajo, los procesos, las instalaciones, la maquinaria/equipamiento, los procedimientos operativos y la organización del trabajo, incluyendo su adaptación a las capacidades humanas?		*	
11	¿La metodología para la evaluación de riesgos está definida con respecto a su alcance, naturaleza y momento en el tiempo para asegurarse que es más proactiva que reactiva?		*	
12	¿La metodología para la evaluación de riesgos prevé la identificación, priorización y documentación de los riesgos, y la aplicación de controles?		*	

ÍTEMS		SI	NO	NP
13	¿La organización se asegura de que se consideran los resultados de estas evaluaciones al determinar los controles?		*	
14	¿Se considera la reducción de los riesgos según la siguiente jerarquía: eliminación, sustitución, controles de ingeniería, señalización/advertencias y/o controles administrativos, equipos de protección personal al establecer los controles o considerar cambios en los existentes?		*	
15	¿La organización documenta y mantiene actualizados los resultados de la identificación de los peligros, la evaluación de riesgos y los controles que se realizan?		*	
4.3.2 Requisitos legales y otros		SI	NO	NP
1	¿Se dispone de un procedimiento para identificar y acceder tanto a los requisitos legales como a otros requisitos de Seguridad y Salud en el Trabajo que sean aplicables a la organización?		*	
2	¿Se tienen en cuenta estos requisitos en el establecimiento, implementación y mantenimiento de su sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
3	¿La organización mantiene actualizados los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización establezca?		*	
4	¿La organización comunica los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización establezca a las personas que trabajan para la organización y a otras partes interesadas?		*	
4.3.3. Objetivos y programas		SI	NO	NP
1	¿Se dispone de objetivos documentados de Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
2	¿Los objetivos son medibles, son coherentes con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, dan cumplimiento a los requisitos y establecen una mejora continua?		*	
3	¿Se han establecido uno o varios programas para alcanzar los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
4	¿Se ha designado los responsables en los distintos niveles de la organización para lograr los objetivos?		*	
5	¿Se han establecido los medios y plazos para lograr estos objetivos?		*	
6	¿Se revisan que se logran los objetivos a intervalos de tiempo regulares y planificados?		*	
4.4 IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN				
4.4.1 Recursos, funciones, responsabilidades y autoridad		SI	NO	NP

ÍTEMS		SI	NO	NP
1	¿La alta dirección demuestra su compromiso asegurándose de la disponibilidad de los recursos esenciales para establecer, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
2	¿La alta dirección demuestra su compromiso definiendo las funciones, asignando responsabilidades y delegando autoridad para facilitar una gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo eficaz?		*	
3	¿La organización ha designado a uno o varios miembros de la alta dirección con responsabilidad específica en Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
4	¿El representante de la dirección en Seguridad y Salud en el Trabajo tiene la función, la responsabilidad y la autoridad definida para asegurar que los requisitos del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo son establecidos, implementados y mantenidos de acuerdo con OHSAS 18001?		*	
5	¿El representante de la dirección en Seguridad y Salud en el Trabajo tiene la función, la responsabilidad y la autoridad definidas para asegurar que los informes de funcionamiento del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se presentan a la cúpula directiva para su revisión y como base para la mejora del mismo?		*	
6	¿Todas las personas que trabajan para la organización conocen quién es el representante de la dirección en Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
7	¿Los trabajadores asumen responsabilidades en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los que tienen control?	*		
4.4.2 Competencia, formación y toma de conciencia		SI	NO	NP
1	¿Se ha proporcionado o está planificado proporcionar la formación relacionada con los riesgos y el sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?	*		
2	¿Se ha evaluado la eficacia de la formación y se mantienen los registros asociados?		*	
3	¿El personal es competente para realizar las tareas que pueden tener impacto sobre la seguridad y salud en el lugar de trabajo?	*		
4	¿Se han establecido uno o varios procedimientos para que las personas que trabajen para la organización conozcan sus funciones y responsabilidades y sean conscientes de las consecuencias para la Seguridad y Salud en el Trabajo de sus actividades y de su comportamiento?	*		

ÍTEMS		SI	NO	NP
5	¿Estos procedimientos de formación tienen en cuenta los diferentes niveles tanto de responsabilidad, aptitud, dominio del idioma y alfabetización, como de riesgo?		*	
4.4.3.1 Comunicación		SI	NO	NP
1	¿Se dispone de un procedimiento para la comunicación interna entre diversos niveles y funciones de la organización?		*	
2	¿Se han establecido procedimientos para la comunicación con los contratistas y otros visitantes al lugar de trabajo?		*	
3	¿Se han establecido procedimientos para gestionar las comunicaciones pertinentes de las partes interesadas externas?		*	
4.4.3.2 Participación y consulta		SI	NO	NP
1	¿Se dispone de uno o varios procedimientos para la participación de los trabajadores en la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles?		*	
2	¿Se dispone de uno o varios procedimientos para la participación de los trabajadores en la investigación de accidentes?		*	
3	¿Se dispone de uno o varios procedimientos para la participación de los trabajadores en el desarrollo y la revisión de las políticas y objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
4	¿Se dispone de uno o varios procedimientos para consultar a los trabajadores cuando haya cualquier cambio que afecte a su Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
5	¿Se dispone de uno o varios procedimientos para la participación de los trabajadores mediante su representación en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
6	¿Se han establecido procedimientos para informar a los trabajadores acerca de sus acuerdos de participación, incluido quién o quiénes son sus representantes en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
7	¿Se han establecido procedimientos de consulta a los contratistas cuando haya cambios que afecten a su Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
8	¿Se han establecido procedimientos de consulta a las partes interesadas externas sobre los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo pertinentes?		*	
4.4.4 Documentación		SI	NO	NP
1	¿La documentación del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye la política y los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	

ÍTEMS		SI	NO	NP
2	¿La documentación del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye la descripción del alcance del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
3	¿La documentación del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye la descripción de los elementos principales del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y su interacción, así como la referencia a los documentos relacionados?		*	
4	¿La documentación del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye los documentos, incluyendo los registros, requeridos por el estándar OHSAS 18001?		*	
5	¿La documentación del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye los registros determinados por la organización como necesarios para asegurar la eficacia de la planificación, operación y control de los procesos relacionados con la gestión de los riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
4.4.5 Control de documentos		SI	NO	NP
1	¿Se dispone de un procedimiento para aprobar los documentos antes de su emisión?		*	
2	¿Se dispone de un procedimiento para controlar revisar y actualizar los documentos cuando sea necesario, y aprobarlos nuevamente?		*	
3	¿Se dispone de un procedimiento para asegurarse de que se identifican los cambios y el estado de revisión actual de los documentos?		*	
4	¿Se dispone de un procedimiento para asegurarse de que las versiones pertinentes de los documentos aplicables están disponibles en los puntos de uso?		*	
5	¿Se dispone de un procedimiento para asegurarse de que los documentos permanecen legibles y fácilmente identificables?		*	
6	¿Se dispone de un procedimiento para asegurarse de que se identifican los documentos de origen externo que la organización ha determinado que son necesarios para la planificación y operación del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y se controla su distribución?		*	
7	¿Se dispone de un procedimiento para prevenir el uso no intencionado de documentos obsoletos y aplicarles una identificación?		*	
4.4.6 Control operacional		SI	NO	NP
1	¿Se han definido aquellas operaciones que requieren la aplicación de medidas de control?		*	

ÍTEMS		SI	NO	NP
2	¿Se han implementado los controles operacionales necesarios?		*	
3	¿Se han implementado controles relacionados con los bienes, equipamiento y servicios adquiridos?		*	
4	¿Se dispone de controles relacionados con los contratistas y otros visitantes al lugar de trabajo?		*	
5	¿Se dispone de procedimientos documentados para cubrir las situaciones en las que la ausencia de la organización podría llevar a desviaciones de su política y sus objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
6	¿Se dispone criterios operativos estipulados en los que en ausencia de la organización podría llevar a desviaciones de su política y sus objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
4.4.7 Preparación y respuesta ante emergencias		SI	NO	NP
1	¿Se dispone de un procedimiento para identificar las situaciones de emergencia y responder ante las mismas?		*	
2	¿Se tiene en cuenta las necesidades de partes interesadas como los servicios de emergencia y los vecinos cuando se planifica la respuesta ante una emergencia?		*	
3	¿Se realizan simulacros y se implica a las partes interesadas cuando es necesario?		*	
4	¿Se revisan periódicamente y modifican si es necesario los procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias?		*	
4.5 VERIFICACIÓN				
4.5.1 Medición y seguimiento del desempeño		SI	NO	NP
1	¿Se dispone de un procedimiento para el seguimiento y la medición regular del desempeño de la SST?		*	
2	¿Estos procedimientos incluyen medidas cualitativas y cuantitativas apropiadas a las necesidades de la organización?		*	
3	¿Se controla el grado de cumplimiento de los objetivos de SST de la organización?		*	
4	¿Se realiza un seguimiento de la eficacia de los controles (tanto para la salud como para la seguridad)?		*	
5	¿Se realiza un control de las medidas proactivas del desempeño que hacen un seguimiento de la conformidad con los programas, controles y criterios operacionales de la SST?		*	


ÍTEMS		SI	NO	NP
6	¿Se realiza un control de las medidas reactivas del desempeño que hacen un seguimiento del deterioro de la salud, los incidentes (incluyendo los cuasi accidentes) y otras evidencias históricas de un desempeño de la SST deficiente?		*	
7	¿Se realiza un registro de los datos y los resultados del seguimiento y medición, para facilitar el posterior análisis de las acciones correctivas y las acciones preventivas?		*	
8	¿Se dispone de procedimientos para la calibración y el mantenimiento de los equipos de medida?	*		
9	¿Se conservan los registros de las actividades de calibración y mantenimiento de los equipos de medida?	*		
4.5.2 Evaluación del cumplimiento legal		SI	NO	NP
1	¿Se dispone de un procedimiento para evaluar periódicamente el cumplimiento de los requisitos legales aplicables?		*	
2	¿Se evalúa el cumplimiento con otros requisitos que suscriba la organización?		*	
3	¿Se mantienen los registros de los resultados de las evaluaciones periódicas?		*	
4.5.3.1 Investigación de incidentes		SI	NO	NP
1	¿Se dispone de un procedimiento para la investigación de incidentes?		*	
2	¿Se dispone de procedimientos para determinar las deficiencias de Seguridad y Salud en el Trabajo subyacentes y otros factores que podrían causar la aparición de incidentes?		*	
3	¿El procedimiento identifica la necesidad de una acción correctiva?		*	
4	¿El procedimiento identifica oportunidades para una acción preventiva?		*	
5	¿El procedimiento identifica oportunidades de mejora continua?		*	
6	¿El procedimiento comunica los resultados de las investigaciones de incidentes?		*	
7	¿Las acciones correctivas para una acción preventiva se tratan de acuerdo con las partes pertinentes?		*	
8	¿Se documentan y mantienen los resultados de las investigaciones de los incidentes?		*	
4.5.3.2 No conformidad, acción correctiva y acción preventiva		SI	NO	NP

ÍTEMS		SI	NO	NP
1	¿Se dispone de procedimientos para tratar las no conformidades reales o potenciales y para tomar acciones correctivas y/o preventivas?		*	
2	¿El procedimiento define requisitos para la identificación y corrección de las no conformidades y la toma de acciones necesaria para mitigar sus consecuencias para la Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
3	¿El procedimiento define requisitos para la investigación de las no conformidades, determinando sus causas y tomando las acciones con el fin de prevenir que vuelvan a ocurrir?		*	
4	¿El procedimiento define requisitos para evaluar la necesidad de realizar acciones para prevenir las no conformidades y la implementación de las acciones apropiadas definidas para prevenir su ocurrencia?		*	
5	¿El procedimiento define requisitos para el registro y la comunicación de los resultados de las acciones preventivas y acciones correctivas tomadas?		*	
6	¿El procedimiento define requisitos incluyan la revisión de la eficacia de las acciones preventivas y acciones correctivas tomadas?		*	
7	¿Las acciones preventivas se toman tras una evaluación de riesgos?		*	
8	¿Las acciones correctivas o preventivas que se toman para eliminar las causas de una no conformidad real o potencial son adecuadas a la magnitud de los problemas y acordes con los riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo encontrados?		*	
9	¿Cualquier cambio necesario que surja de una acción preventiva y una acción correctiva se incorpora a la documentación del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
4.5.4 Control de los registros		SI	NO	NP
1	¿Se dispone de registros para demostrar la conformidad con los requisitos del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, del estándar OHSAS, y para demostrar los resultados logrados?		*	
2	¿Se dispone de un procedimiento para la identificación, el almacenamiento, la protección, la recuperación, el tiempo de retención y la disposición de los registros?		*	
3	¿Los registros son y permanecen legibles, identificables y trazables?		*	
4.5.5 Auditoría		SI	NO	NP
1	¿Se dispone de Plan de auditorías?		*	

ÍTEMS		SI	NO	NP
2	¿Las auditorías internas del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se realizan a intervalos planificados?		*	
3	¿Se informa a la dirección sobre los resultados de las auditorías?		*	
4	¿El procedimiento de auditoría define las competencias de los auditores?		*	
5	¿El procedimiento de auditoría define los criterios de auditoría, su alcance, frecuencia y métodos?		*	
6	¿La selección de los auditores y la realización de las auditorías aseguran la objetividad y la imparcialidad del proceso de auditoría?		*	
4.6 Revisión por la dirección				
ÍTEMS		SI	NO	NP
1	¿La alta dirección revisa el sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización?		*	
2	¿Las revisiones incluyen la evaluación de las oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios en el sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo la política y los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
3	¿En la revisión por la dirección se conservan los registros de las revisiones por la dirección?		*	
4	¿En la revisión por la dirección se tienen en cuenta los resultados de las auditorías internas y evaluaciones de cumplimiento con los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización suscriba en las revisiones por la dirección?		*	
5	¿En la revisión por la dirección se incluyen los resultados de la participación y consulta en la revisión por la dirección?		*	
6	¿En la revisión por la dirección se incluyen las comunicaciones pertinentes de las partes interesadas externas, incluidas las quejas en la revisión por la dirección?		*	
7	¿En la revisión por la dirección se incluyen el desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización en la revisión por la dirección?		*	
8	¿En la revisión por la dirección se incluye el grado de cumplimiento de los objetivos en la revisión por la dirección?		*	
9	¿En la revisión por la dirección se incluye el estado de las investigaciones de incidentes, las acciones correctivas y las acciones preventivas en la revisión por la dirección?		*	

ÍTEMS		SI	NO	NP
10	¿En la revisión por la dirección se incluye el seguimiento de las acciones resultantes de las revisiones por la dirección previas en la revisión por la dirección?		*	
11	¿En la revisión por la dirección se incluyen los cambios en las circunstancias, incluyendo la evolución de los requisitos legales y otros requisitos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo en la revisión por la dirección?		*	
12	¿En la revisión por la dirección se incluyen las recomendaciones para la mejora en la revisión por la dirección?		*	
13	Los resultados de las revisiones por la dirección, ¿son coherentes con el compromiso de mejora continua de la organización?		*	
14	Los resultados de las revisiones por la dirección, ¿incluyen cualquier decisión y acción relacionada con posibles cambios en el desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la política y los objetivos, los recursos o en otros elementos del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?		*	
15	¿Están disponibles para su comunicación y consulta los resultados relevantes de la revisión por la dirección?		*	

ANEXO C. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CÓDIGO: SGSST-01
	POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/092015

En la IPS **FUNDACIÓN VISUAL INTEGRAL DE COLOMBIA**, a través de la gerencia, asume el compromiso en materia de prevención de riesgos trazándose propósitos como integrar la salud y la seguridad en el trabajo, con el fin de lograr una reducción de los daños generados por los accidentes y enfermedades de origen laboral, mejorar la calidad de vida de los trabajadores, y partes interesadas logrando generar ambientes sanos para los mismos. Es nuestro interés cumplir con la normatividad vigente en Colombia y suministrar los recursos necesarios para implementar las medidas de seguridad acordes con las prioridades establecidas en el diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud. Se pide a todos asumir este compromiso de seguridad y salud en el trabajo, además llevarlo del trabajo al hogar para que su influencia y ejemplo beneficien a todos aquellos tan importantes para nosotros. Por esto se reitera que la dirección es la primera en asumir los compromisos y para ello apoyará con los medios a su alcance las actuaciones que se establezcan.

Dr. Tony Alexander Negrete Ramírez
Representante Legal

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST en la empresa.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

PRINCIPIOS

Con el objeto de alcanzar los niveles más altos de Seguridad y Salud exponemos los siguientes principios básicos de nuestra política:

- Estamos al servicio de nuestros usuarios, comprometidos con la sociedad, el medio ambiente y la salud de nuestros trabajadores, respetando el marco legal y normativo establecido
- Asumimos la necesidad de una mejora continua en la calidad de nuestros servicios, de nuestros procesos y de nuestras condiciones de trabajo
- Los accidentes de trabajo o cualquier lesión generada en el mismo son fundamentalmente fallos de gestión y por tanto son evitables mediante una gestión adecuada que permita adoptar las medidas para la identificación, evaluación y control de los posibles riesgos
- Las personas constituyen el valor más importante que garantiza nuestro futuro
- Por ello deben estar cualificadas e identificadas con los objetivos de nuestra organización y sus opiniones han de ser consideradas
- Todas las actividades las realizamos sin comprometer los aspectos de Seguridad y Salud por consideraciones económicas o de productividad

COMPROMISOS

- Por medio de los siguientes compromisos se espera cumplir con los principios: Todo el personal con mando asegura unas correctas condiciones de los trabajadores a su cargo
- Para ello, muestra interés y da ejemplo como parte de su función
- La IPS promueve y establece los medios necesarios para que la comunicación de deficiencias y/o sugerencias de mejora sean analizadas y, de ser posible, aplicadas
- El espíritu de innovación y de mejora continua es fundamental para el futuro de nuestra entidad
- Establecemos intercambio de información y de cooperación entre nuestro personal y también con nuestros clientes y proveedores para mejorar continuamente en nuestro trabajo y al prestar nuestros servicios
- Capacitamos a los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los medios y las medidas a adoptar para su prevención
- Para ello, disponemos de los procedimientos necesarios para el desarrollo de las diferentes actividades preventivas

- Analizamos todos los accidentes con potencial de daño e iniciamos su corrección de inmediato

ESTRUCTURA RECURSOS Y RESPONSABILIDADES

- Recursos Recurso Humano: El desarrollo del Programa de Seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad de TODOS, su coordinación y funcionamiento se centraliza en el Departamento de Calidad (Dr. Burton Barrera)
- Cuenta con servicios de asesoría y sistemas de contratación con personas naturales o jurídicas para prestar los servicios médico, de higiene y seguridad en el trabajo, necesarios para garantizar la ejecución del programa de acuerdo con las necesidades de la institución
- Recursos Financieros: El presupuesto para la ejecución del Programa de Seguridad y salud en el trabajo, hace parte del presupuesto general de la Administración, siendo necesario determinarlo con el fin de garantizar la permanencia y oportunidad de las actividades propuestas en el cronograma
- Recursos físicos- Locativos: Para el desarrollo de las acciones del programa la IPS, dispone de los siguientes recursos:
 - Equipos de cómputo
 - Televisores
 - 2 Salas de espera
 - 9 consultorios
 - 4 oficinas
 - 3 baños
 - 1 cafetería
 - 1 recepción
 - 1 parqueadero

NIVELES DE RESPONSABILIDAD

LA GERENCIA

- La Gerencia asumirá el liderazgo efectivo del Programa de Seguridad y salud en el trabajo y participará directamente asumiendo una serie de tareas como: Responder por la ejecución del Programa de seguridad y salud en el trabajo
- Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

- Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, incluida la revisión de la política y sus objetivos
- Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua Permitir la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo y auspiciar su participación en el desarrollo del programa de seguridad y salud en el trabajo correspondiente
- Seguir los procedimientos acordados para el reporte de accidentes y/o incidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se presenten
- Participar y facilitar a los trabajadores la asistencia a cursos y programas educativos, que realicen las diferentes entidades para la prevención de los riesgos profesionales
- Proporcionar a las autoridades competentes la información necesaria sobre procesos, operaciones y sustancias para la adecuada identificación de los problemas que se identifican a través del sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Estudiar las recomendaciones emanadas del COPASO y determinar la adopción de las medidas indicadas, informando al mismo Comité las acciones correctivas
- Vigilar y dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes en materia de Seguridad y salud en el trabajo

COORDINADOR DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Asume la dirección del Programa asesorando a la Gerencia para la formulación de políticas, reglas y procedimientos
- Informa a la Gerencia sobre actividades e indicadores obtenidos en seguridad y Salud en la IPS
- Difunde y verifica el cumplimiento de la política, por parte de todos los miembros de la organización, orientándolos en el cumplimiento de las normas legales
- Establece un programa educativo en Seguridad y Salud en el trabajo verificando su ejecución para los colaboradores
- Establece mecanismos de evaluación para verificar el cumplimiento de las actividades de Seguridad y Salud en el trabajo
- Interpretar y aplicar leyes, directivas y ordenanzas de las entidades oficiales relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo

- Establece campañas de motivación y divulgación de normas y conocimientos técnicos tendientes a mantener un interés activo por la Seguridad y Salud en el trabajo en todo el personal
- Participa activamente en las reuniones donde se traten temas de Seguridad y Salud en el trabajo
- Integra las actividades de Seguridad y Salud en el trabajo de todos los niveles de la IPS, suministrando a estos, ideas e información para el progreso del Programa de Seguridad y Salud en el trabajo
- Mantiene constante comunicación con entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dichas organizaciones
- Efectuar reuniones con los Comités Paritarios de Salud Ocupacional para evaluar los resultados del desarrollo del programa

TRABAJADORES

- Los empleados tendrán las siguientes responsabilidades: Procurar el cuidado integral de su salud
- Suministrar información Clara, veraz y completa sobre su estado de salud
- Familiarizarse y cumplir con todas las reglas, señales y procedimientos de trabajo de la IPS
- Reportar inmediatamente incidentes y accidentes de trabajo, enfermedades, actos y condiciones inseguras a su jefe inmediato
- Utilizar el equipo de protección personal de dotación cuando la labor lo requiera
- Realizar todas las actividades de manera segura, de acuerdo a las normas del proceso
- Mantener las áreas de trabajo limpias y ordenadas
- Conocer, cumplir y ser impulsores activos del Programa de Seguridad y Salud en el trabajo
- Participar activamente en la ejecución, vigilancia y control de los programas y actividades de Seguridad y Salud en el trabajo
- Colaborar activamente en el desarrollo de las acciones de Seguridad y Salud en el trabajo en la IPS
- Aportar con base en su experiencia, sugerencias que permitan controlar o evitar riesgos existentes en su lugar de trabajo

Todo lo anterior está basado en el decreto 1295 de 1994, decreto 1443 de 2014, en el código sustantivo del trabajo, Resolución 2413 de 1979, Resolución 2400 de

1979, Resolución 1016, resolución 4050 de 1994 y demás normas que lo (a), (os) modifiquen, complemente o adicionen

ANEXO D. TRABAJADORES DE LA IPS

TRABAJADORES FUNDACIÓN	Cant.	Funciones	Implementos de trabajo	Peligro
ENFERMERA JEFE	1	Atención de usuarios Programación de cirugías de oftalmología. Planeación y coordinación de auxiliares Apoyo en consulta Asistir a reuniones y comités Salvaguardar el inventario de insumos médicos. Realizar estadísticas Suministrar insumos a cx. Entrega de fórmulas medicas a los pacientes	Equipos médicos Medicamentos Formulas medicas Agujas Computador Formatos Tijeras Lapiceros Grapadoras	Biológicos Físico Psicosocial Biomecánicos
AUXILIARES DE ENFERMERÍA	5	Atención de usuarios Elaboración de ctc. Asistencia a médicos en la consulta Tomar agudeza visual Manejo de medicamentos Deben manejar el software de hc. Realiza registro de pacientes Entrega de fórmulas medicas Realizar estudios de ayudas diagnosticas Limpieza de los equipos biomédicos Manejo de ordenes medicas Retiro de puntos de sutura Asistencia a médicos en cirugía. Aplicar gotas para consulta	Equipos médicos Medicamentos Formulas medicas Agujas Computador Formatos Cds Tijeras Lapiceros Equipos médicos Grapadoras Pinzas Silla de ruedas	Biológicos Físico Psicosocial Biomecánicos
MÉDICOS	13	Atención de usuarios Elaboración de hc en el software Manejo de equipos médicos Realizar los procedimientos médicos quirúrgicos y no quirúrgicos Elaboración de descripciones quirúrgicas Retiro de puntos de sutura Manejo de ordenes medicas	Equipos médicos Medicamentos Formulas medicas Agujas Computador Pinzas Lentes	Biológicos Físico Psicosocial Biomecánicos
AUXILIARES DE ADMISIONES	2	Atención de usuarios Realizar el ingreso de todos los usuarios Manejo de ordenes medicas Contestar el teléfono Asignar citas medicas	Computador Formatos Tijeras Lapiceros Grapadoras	Biológicos Físico Psicosocial Biomecánicos

TRABAJADORES FUNDACIÓN	Cant.	Funciones	Implementos de trabajo	Peligro
		Cobrar cuotas moderadoras y copagos Manejo del software Realizar factura de particulares y recibos de cajas	Dinero Teléfonos Ganchos legajador	
AUXILIARES DEL CALL-CENTER	2	Deben contestar todas las llamadas Asignar citas medicas Organización de agendas médicas y procedimientos no quirúrgicos Manejo de ordenes medicas Manejo del software Atención de usuarios	Teléfonos Computador Ganchos legajador	Biológicos Físico Psicosocial Biomecánicos
AUXILIARES FACTURACIÓN	2	Atención de usuarios Realizar facturas de los servicios prestados por la IPS. Realizar rips Sacar fotocopias (documentos de pacientes, facturas, soportes hc) Entrega de órdenes de lentes y monturas Impresión de agendas medicas Contestar teléfono Coordinación de radicación de facturas Manejo del software Manejo de ordenes medicas Debe archivar Verificación diaria de atención de usuarios	Computador Formatos Tijeras Lapiceros Grapadoras Dinero Teléfonos Facturas Fotocopiadora Ganchos legajador Grapadora industrial	Biológicos Físico Psicosocial Biomecánicos
AUXILIARES CONTABLES	2	Elaboración y registro de ingresos y egresos Registrar toda la información contable y financiera basada en soportes Coordinar informes contables con el contador Elaborar cheques Recibir el dinero de la caja diaria de admisiones Contestar teléfono Manejo de proveedores Manejo de inventarios Radicación de cuentas Recibir cuentas de cobro por parte de proveedores y médicos	Computador Tijeras Lapiceros Grapadoras Dinero Teléfonos Facturas proveedores Cheques	Biológicos Físico Psicosocial Biomecánicos

TRABAJADORES FUNDACIÓN	Cant.	Funciones	Implementos de trabajo	Peligro
		Manejo de software Realizar recobros		
CONTADOR	1	Realizar compras de todos los insumos de la IPS Manejo de pagos a proveedores Manejo de nomina Estadísticas financieras Planeación y organización de auxiliares contables Pagos de impuestos Manejo del mensajero	Computador Lapiceros Grapadoras Teléfonos Facturas proveedores Cheques	Biológicos Físico Psicosocial Biomecánicos
REVISOR FISCAL	1	Realizar análisis, inspección, observación, interrogación, confirmación y otros procedimientos de auditoría Realizar balances Realizar estadísticas Dictaminar estados financieros certificados que se acompañen de la opinión profesional del contador público	Computador	Psicosocial Biomecánicos
SEGURIDAD	1	Atención de usuarios Manejo de ordenes medicas Debe orientar a todos los usuarios y entregar turnos Verificar, controlar y salvaguardar el inventario de los equipos médicos Detectar e informar anomalías presentadas en el comportamiento de los usuarios o empleados de la fundación Es el encargado de manejar la seguridad de todo el personal Recibe la correspondencia Esta encargado de abrir y cerrar la IPS Manejar todas las llaves de la IPS Manejo de la planta eléctrica	Computador Ordenes medicas Herramientas Llaves Silla de ruedas Escalera	Biológicos Físico Psicosocial Biomecánicos Condiciones de seguridad
SERVICIOS GENERALES	1	Manejo de residuos Debe encargarse de la limpieza de todos los consultorios, baños y demás áreas de la IPS Realiza mantenimientos Pinta Maneja químicos para las desinfecciones Manejo de la planta eléctrica	Escoba Químicos Residuos hospitalarios Trapero Pintura Herramientas	Biológicos Físico Psicosocial Biomecánicos Condiciones de seguridad

TRABAJADORES FUNDACIÓN	Cant.	Funciones	Implementos de trabajo	Peligro
		Esta encargado de sacudir Riega las plantas Limpia abanicos	Escalera	
MENSAJERO	1	Realiza diligencias fuera de la IPS Entrega correspondencia Realiza consignaciones	Bicicleta Correspondencia (facturas, cartas etc.) Lapicero	Biológicos Físico Psicosocial Biomecánicos Condiciones de seguridad
OPTÓMETRA	1	Atención de usuarios Manejo de ordenes medicas Manejo lentes para diagnostico Manejo de equipos médicos Elaboración de hc en el software	Lentes Ordenes medicas Computador Equipos médicos Medicamentos	Biológicos Físico Psicosocial Biomecánicos
SECRETARIA OPTOMETRÍA	1	Atención de usuarios Realizar el ingreso de todos los usuarios de optometría Manejo de ordenes medicas Contestar el teléfono Asignar citas medicas Manejo del software Asistir a la optómetra Entregar formulas médicas que envíe la optómetra	Computador Formatos Tijeras Lapiceros Grapadoras Teléfonos Formulas medicas Ganchos legajador	Biológicos Físico Psicosocial Biomecánicos
TÉCNICO EN PROCEDIMIENTOS	1	Es el encargado de manejar el Angiógrafo Atención de usuarios	Angiógrafo	Biológicos Físico Psicosocial Biomecánicos
TÉCNICO BIOMÉDICO	1	Es el encargado de hacer mantenimiento preventivo y correctivo de todos los equipos médicos de la IPS Debe realizar los cronogramas de mantenimientos Debe realizar los registros de mantenimientos Manejo de hojas de vida de los equipos	Equipos médicos Registros de mantenimientos Herramientas	Biológicos Físico Psicosocial Biomecánicos
COORDINADOR CALIDAD	1	Atención de usuarios Inducción al personal Manejo de quejas, encuestas de satisfacción Elaboración de todos los procesos institucionales Elaboración de indicadores	Computador Lapicero Grapadora Carpetas A-Z Encuestas-quejas	Biológicos Físico Psicosocial Biomecánicos

TRABAJADORES FUNDACIÓN	Cant.	Funciones	Implementos de trabajo	Peligro
		Manejo de estadísticas Responde tutelas y derechos de petición Es la persona encargada de recibir las visitas y auditorías externas Realiza auditorías internas Manejo de hojas de vida de todo el personal Es la persona encargada de hacer las capacitaciones Se encarga de hacer toda la parte documentada requerida por la norma		
AUDITOR MEDICO	1	Es el encargado de realizar las glosas Revisa las cuentas de cobros que realizan los médicos Es el encargado de conciliar facturas Es el encargado de auditar las facturas generadas por otras clínicas Es el encargado de dar respuesta a las objeciones Realiza estadísticas	Computador Cuentas de cobro médicos Facturas	Biológicos Físico Psicosocial Biomecánicos
GERENTE ADMINISTRATIVO	1	Es el encargado de velar por la organización de la IPS Maneja todo el personal tanto administrativo como asistencial Genera estadísticas Es el encargado de abrir las agendas medicas Realiza reuniones Atención de usuarios Manejo de cheques Es la persona encargada de recibir las visitas y auditorías externas	Computador Cheques	Biológicos Físico Psicosocial Biomecánicos
REPRESENTANTE LEGAL	1	Es la figura jurídica ante la parte normativa	Computador	Físico Biomecánicos

ANEXO E. MANUAL DE FUNCIONES DE FACTURACIÓN Y LIQUIDACIÓN.

GENERALIDADES DEL CARGO			
Dependencia:	Dirección Administrativa		
Personal a Cargo:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input checked="" type="checkbox"/>	En caso de SI, describa el personal a su cargo.
PROPÓSITO DEL CARGO			
Ejecutar las labores de oficina relacionadas con el procedimiento de preparación, liquidación y presentación de cuentas y labores auxiliares relacionadas con el área de facturación de la entidad.			
COMPETENCIA REQUERIDA			
Educación	:	Bachiller, Técnico en áreas de la salud	
Formación	:	En Sistema General de Seguridad Social en Salud	
Habilidades	:	Organización. Discreción. Trabajo en Equipo y Comunicación. Relaciones Humanas. Responsabilidad.	
Experiencia	:	Mínimo Un (1) Año en Cargos Similares.	
RESPONSABILIDAD DEL CARGO			
<p>Verificar que en los diferentes servicios no existan notas de cargo o cuentas de usuarios sin reportar la oficina de facturación y que estén generadas en el sistema. Verificar que las cuentas lleguen acompañadas de los diferentes soportes que deben traer según el tipo de cuenta y forma de contratación con cada entidad. Hacer devolución de las cuentas que no cumplan con los requisitos exigidos y establecer plazos para la consecución de los faltantes. Llevar un registro de control de las cuentas recibidas y/o devueltas por falta de soportes. Identificar los errores o problemas que tengan las cuentas al momento de ser entregadas y documentar las situaciones registradas para realizar el levantamiento de no conformidades correspondientes. Clasificar las cuentas por aseguradora, contrato y tipo de atención. Revisar las cuentas de usuarios o empresas que le sean asignadas, verificar que el total de notas de cargo, servicios e insumos se encuentren adecuadamente registrados y liquidados dentro del anexo de factura. Verificar que los usuarios de las cuentas que le han sido asignadas, correspondan a la entidad, contrato y plan en el que se encuentran matriculados y que exista contrato vigente para los servicios que le fueron prestados. Liquidar los servicios y emitir factura de las cuentas que le hayan sido asignadas. Generar y validar los registros individuales de los prestadores de servicios de salud (RIPS) de las empresas. Revisar las facturas con auditores de cuentas y ayudar a respuestas de glosas con soportes pertinentes. Facturar y liquidar en el sistema los servicios prestados a los usuarios de las cuentas que se le asignen. Verificar las autorizaciones de cirugías emitidas por la jefe de enfermería y autorizar con la firma la orden realizada. Las demás funciones asignadas y que sean afines con la naturaleza de las funciones del cargo.</p>			

ANEXO F. MANUAL DE FUNCIONES DEL AUXILIAR DE HISTORIAS CLÍNICAS.

GENERALIDADES DEL CARGO			
Dependencia:	Director Científico		
Personal a Cargo:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input checked="" type="checkbox"/>	En caso de SI, describa el personal a su cargo.

PROPÓSITO DEL CARGO
Conocer y manejar la normatividad vigente relacionada con el archivo clínico con el fin de custodiar, organizar, archivar y desarchivar las Historias Clínicas aplicando controles para el desarrollo de las actividades encaminadas a salvaguardar el patrimonio histórico de la Institución

COMPETENCIA REQUERIDA	
Educación	: Bachiller.
Formación	: Auxiliar de archivo clínico.
Habilidades	: Responsabilidad. Dinamismo.
Experiencia	: Mínimo Seis (6) Meses en cargos similares.

RESPONSABILIDAD DEL CARGO
Aplicar el sistema de documento de identidad para el manejo de las Historias Clínicas en la Institución. Atender a los usuarios que acudan a la dependencia y suministrar de manera precisa y oportuna la información y la orientación requerida y/o la entrega de elementos e insumos requeridos y relacionados con la misión del área y los procedimientos establecidos. Mantener actualizado el archivo de la dependencia de acuerdo con los registros de carácter técnico, administrativo o financiero y las normas previstas en el archivo general de la Nación presentando los informes correspondientes. Archivar y desarchivar las Historias Clínicas en forma oportuna por series con base en la normatividad vigente. Proteger todos los documentos que conforman la historia clínica y mantener actualizado el archivo de los mismos. Verificar y controlar la devolución completa y oportuna de las Historias Clínicas que son prestadas a los diferentes servicios realizando su respectivo descargue el registro. Consolidar la información de las consultas de oftalmología para realizar las estadísticas solicitadas. Custodiar archivo de historias clínicas. Registrar entrada y salida de historias clínicas en el libro de registro diario destinado para tal fin. Las demás funciones asignadas y que sean afines con la naturaleza de las funciones del cargo.

ANEXO G. MANUAL DE FUNCIONES ENFERMERA JEFE

GENERALIDADES DEL CARGO			
Dependencia:	Coordinación Medica		
Personal a Cargo:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO	PERSONAL A CARGO: Auxiliares de Enfermería

PROPÓSITO DEL CARGO
Programar, ejecutar, supervisar, controlar y evaluar las acciones de enfermería, con el fin de brindar cuidado integral conjuntamente con el equipo interdisciplinario al paciente, familia y comunidad.

COMPETENCIA REQUERIDA		
Educación	:	Título de formación Universitaria en Enfermería.
Formación	:	Formación acorde al servicio donde presten sus servicios: Consulta Externa. Cirugía.
Habilidades	:	Liderazgo. Capacidad de gestión. Trabajo en equipo.
Experiencia	:	Mínimo Un (1) Año de Experiencia Profesional con certificación de entrenamiento para el área funcional que va a ser contratada

RESPONSABILIDAD DEL CARGO
<p>Serán responsabilidades del cargo de enfermera jefe, siempre y cuando apliquen, las siguientes: Realizar controles de enfermería a los pacientes en la Fundación Visual Integral de Colombia. Informarle a los pacientes y familiares acerca de sus derechos y deberes Llevar en orden los registros de atención y aquellos otros que sean específicos de cada servicio o se implementen en la entidad. Diligenciar en forma completa, correcta y con letra legible todos los reportes y documentos que hacen parte de la historia Fundación Visual Integral de Colombia de los pacientes ambulatorios Realizar actividades de vigilancia epidemiológica en todas aquellas situaciones que sean factor de riesgo para los pacientes que ingresan a la Fundación Visual Integral de Colombia. Reportar con una periodicidad mensual información solicitada por la coordinación de Calidad con el ánimo de realizar el respectivo seguimiento a los indicadores por unidad funcional en la Fundación Visual Integral de Colombia. Establecer y mantener las relaciones de coordinación necesarias para lograr una eficaz prestación de los servicios de salud a su cargo. Solicitar en forma oportuna los recursos necesarios para la adecuada prestación de los servicios en las diferentes áreas y vigilar su uso racional. Realizar diariamente la asignación de actividades de enfermería del personal a su cargo. Asistir al médico oftalmólogo en la consulta y al especialista durante la atención de las urgencias y en procedimiento quirúrgicos a intervenir de la entidad. Revisar y coordinar entrega de equipos biomédicos por consultorio, y demás formatos que permitan monitorear la correcta ejecución de los procesos al interior de la Fundación Visual Integral de Colombia. Diligenciar el formato lista de chequeo de soportes de la historia clínica para efectos de facturación Vigilar al personal de aseo para que se realice un minucioso trabajo de limpieza en las diferentes. Realizar cuadro de turnos de auxiliares de enfermería de los diferentes consultorios. Participar como instructor en la capacitación, adiestramiento e instrucción al personal relacionado con el área de enfermería. Liderar al grupo de auxiliares de enfermería a su cargo, realizando seguimiento a la correcta ejecución de los procedimientos de enfermería a través de verificación de cumplimiento de procesos por auxiliar. Hacer oportunamente el registro de la temperatura de la nevera o congelador de los medicamentos. Asistir a reuniones, comité que se le asignen. Registrar información Fundación Visual Integral de Colombia del paciente en el sistema. Verificar, controlar y salvaguardar el inventario y el uso de los equipos médicos de la institución. Informar a la administración cualquier inconsistencia encontrada en el inventario de los equipos médicos. Entregar al paciente la información autorizada. Programar y coordinar a los pacientes que se les realizara procedimiento quirúrgico. Las demás que le sean asignadas y que sean afines a la naturaleza de las funciones del cargo.</p>

ANEXO H. MANUAL DE FUNCIONES DE LA AUXILIAR DE ENFERMERÍA.

GENERALIDADES DEL CARGO			
Dependencia:		Coordinación de Enfermería	
Personal a Cargo:		SI	NO X
En caso de SI, describa el personal a su cargo:			
PROPÓSITO DEL CARGO			
Proporcionar los cuidados de enfermería de manera oportuna al paciente ambulatorio con el objeto de contribuir al mejoramiento y evolución favorable de su estado de salud, acompañado siempre de un trato amable y cálido, cumpliendo con la normatividad vigente, políticas y protocolos establecidos por la Institución.			
COMPETENCIA REQUERIDA			
Educación		:	Auxiliar de enfermería
Formación		:	
Habilidades		:	Organización. Discreción. Trabajo en Equipo y Comunicación. Relaciones Humanas. Responsabilidad.
Experiencia		:	Mínimo dos (2) Año en Cargos Similares.
RESPONSABILIDAD DEL CARGO			
Saludar al paciente e informar acerca de sus derechos y deberes Organizar y dotar los consultorios de Consulta Externa Informar al paciente acerca de la documentación que debe presentar el día de su procedimiento quirúrgico Informar a los pacientes acerca de cuidados, recomendaciones pre – post quirúrgicas Brindarle información de órdenes de servicio al paciente. Revisar la cadena de frio y monitorear la temperatura en la nevera. Informar a la Coordinadora de Enfermería cualquier anomalía encontrada en el servicio de consulta externa / evento adverso. Cumplir las normas de bioseguridad para una atención segura de los pacientes Hacer una correcta clasificación de los desechos biológicos. Relacionar a los usuarios en el formato FASIS-02 (Registro medico de pacientes atendidos). Realizar inventarios de los equipos médicos de los consultorios donde son asignadas y avisar cualquier anomalía a la enfermera jefe. Y demás funciones que le sean asignadas según el cargo.			

ANEXO I. MANUAL DE FUNCIONES DE AUXILIAR DE SEGURIDAD.

GENERALIDADES DEL CARGO			
Dependencia:	Dirección Administrativa		
Personal a Cargo:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input checked="" type="checkbox"/>	En caso de SI, describa el personal a su cargo.

PROPÓSITO DEL CARGO
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.

COMPETENCIA REQUERIDA	
Educación	: Bachiller.
Formación	: NA.
Habilidades	: Orientación al servicio Trabajo en equipo Generar confianza Capacidad de manejar información con los estándares de confidencialidad
Experiencia	: Mínimo Tres (3) Meses en Cargos Similares.

RESPONSABILIDAD DEL CARGO
Es la persona encargada de verificar que los pacientes se encuentren asignados en las agendas de los diferentes especialistas para darle el respectivo turno en el momento de la entrada a la Fundación Visual integral de Colombia y así el usuario sea ingresado en el sistema de la institución de una forma oportuna y eficaz. Suministrar información actualizada y veraz Garantizar que los usuarios o visitantes accedan a los servicios requeridos. Suministrar información actualizada y veraz Suministrar el formato de quejas y reclamos al usuario inconforme y entregar la queja a la oficina de Atención al usuario Garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad asignadas. Salvaguardar y responder por la llave de la puerta de la entidad. No permitir el ingreso de personas en horas diferentes a las autorizadas Detectar e informar anomalías presentadas en el comportamiento de los usuarios o empleados de la fundación. Garantizar que los usuarios tengan la autorización de salida de la institución. Brindar la información oportuna del servicio de taxis y traslado en silla de ruedas. Verificar, controlar y salvaguardar el inventario de los equipos médicos de la institución. Hacer cumplir las normas asignadas de seguridad y avisar al jefe inmediato acerca de cualquier anomalía presentada en cuanto a la seguridad de la institución. Brindar una buena y cordial atención a los usuarios y visitantes de la institución. Verificar la asistencia del personal que labora en la institución por medio de las planillas de asistencias y alguna anomalía detectada debe ser informada al jefe inmediato. Establecer buenas relaciones humanas entre el personal que labora en todas las áreas de la Institución con el fin de garantizar el trabajo armónico y en equipo. Las demás funciones que le sean asignadas y sean afines con la naturaleza del cargo.

ANEXO J. GENERALES.

MANUAL DE FUNCIONES DEL AUXILIAR DE SERVICIOS

GENERALIDADES DEL CARGO			
Dependencia:	Dirección Administrativa		
Personal a Cargo:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input checked="" type="checkbox"/>	En caso de SI, describa el personal a su cargo.
PROPÓSITO DEL CARGO			
Ejecutar las labores operativas de aseo dentro de las instalaciones de la entidad.			
COMPETENCIA REQUERIDA			
Educación	:	Bachiller	
Formación	:	En manejo de residuos	
Habilidades	:	Organización. Discreción. Trabajo en Equipo y Comunicación. Relaciones Humanas. Responsabilidad.	
Experiencia	:	Mínimo Un (1) Año en Cargos Similares.	
RESPONSABILIDAD DEL CARGO			
<p>Realizar aseo general de las áreas que le sean asignadas. Limpiar diariamente las puertas y ventanas de vidrio de la fundación Recoger los residuos hospitalarios generados en la Institución en los horarios previamente establecidos. Diligenciar diariamente el formato FADM-03 referente al control del aseo. Hacer una correcta clasificación de los residuos de acuerdo a protocolo establecido. Cumplir y hacer cumplir las normas de bioseguridad establecidas en la fundación. Conservar limpios los callejones y fachada de la fundación. Cumplir de manera estricta el protocolo de movimiento interno de residuos. Apoyar al auxiliar de mantenimiento en las labores que así lo requieran. Velar por el orden, la limpieza y la presentación del área de trabajo, de tal manera que se ofrezca un ambiente propicio y adecuado para la buena prestación del servicio. Asistir y participar activamente en las reuniones de tipo administrativo y/o educativo que programe la institución y a las cuales sea convocado. Establecer buenas relaciones humanas entre el personal que labora en todas las áreas de la Institución con el fin de garantizar el trabajo armónico y en equipo. Cumplir con las disposiciones técnicas, éticas, administrativas, de personal y de autoridad que rijan en la institución. Acompañamiento en las auditorías externas de calidad y habilitación de los servicios a la entidad. Informar oportunamente al jefe inmediato sobre las situaciones de emergencia o riesgo que conozca en cualquier dependencia de la empresa. Responder por la conservación y mantenimiento de los elementos, equipos y bienes confiados a su uso y rendir oportunamente los informes solicitados acerca de los mismos. Las demás funciones asignadas y que sean afines con la naturaleza de las funciones del cargo.</p>			

ANEXO K. MANUAL DE FUNCIONES DEL MENSAJERO

GENERALIDADES DEL CARGO			
Dependencia:	Dirección Administrativa		
Personal a Cargo:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input checked="" type="checkbox"/>	En caso de SI, describa el personal a su cargo.
PROPÓSITO DEL CARGO			
Ejecutar las actividades de mensajería interna y externa de la entidad.			
COMPETENCIA REQUERIDA			
Educación	:	Bachiller.	
Formación	:	No Aplica.	
Habilidades	:	Honestidad. Proactividad. Relaciones Interpersonales.	
Experiencia	:	Mínimo Un (1) Año en Cargos Similares.	
RESPONSABILIDAD DEL CARGO			
<p>Prestar el servicio de mensajería que le sea asignado, acorde con instrucciones recibidas. Distribuir la correspondencia y demás documentos de acuerdo con los procedimientos establecidos en la empresa. Guardar con la debida discreción y reserva el contenido de la correspondencia y demás documentos que le sean asignados. Suministrar la información que se le solicite y se le haya autorizado. Permanecer en el lugar de trabajo que se le asigne. Cargar y descargar papelería y otros elementos cuando sea requerido. Responder por la conservación, funcionamiento y mantenimiento de documentos, elementos, equipos y bienes confiados a su uso y rendir los informes solicitados a cerca de los mismos. Practicar y promover las buenas relaciones humanas entre el personal que labora en las áreas de la institución, con el fin de garantizar un trabajo armónico en equipo. Las demás funciones asignadas y que sean afines con la naturaleza de las funciones del cargo.</p>			

ANEXO L. MANUAL DE FUNCIONES DEL MEDICO OFTALMÓLOGO.

GENERALIDADES DEL CARGO			
Dependencia:	Coordinación Medica		
Personal a Cargo:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO	PERSONAL A CARGO: Auxiliares de Enfermería

PROPÓSITO DEL CARGO
Realizar en compañía de su equipo de colaboradores los procedimientos solicitados por los pacientes o usuarios del servicio, de acuerdo a lo descrito en la fórmula médica y en la autorización de servicio entregada, dando el informe respectivo de acuerdo al examen o evaluación efectuada.

COMPETENCIA REQUERIDA	
Educación	: Título de Médico especialista en Oftalmología y especialidades
Formación	: Acorde al servicio donde presten sus servicios: Consulta Externa. Urgencias. Cirugía.
Habilidades	: Liderazgo. Capacidad de gestión. Trabajo en equipo.
Experiencia	: Mínimo Un (1) Año de Experiencia Profesional con certificación de entrenamiento para el área funcional que va a ser contratada

RESPONSABILIDAD DEL CARGO
Atender con amabilidad, ética, calidad humana y profesionalismo a los usuarios y sus acompañantes, que acuden al servicio prestado por la fundación Supervisar y evaluar el trabajo encomendado a la enfermera en la realización de los procedimientos médicos. Realizar los procedimientos médicos solicitados por las personas que acuden al servicio, teniendo en cuenta lo descrito en la fórmula médica y en la autorización de servicio. Utilizar el software aplicativo para manejo de historias clínicas y en cumplimiento con ley 23 de 1981 Contribuir con ideas proactivas, para el desarrollo de la fundación de acuerdo a lo estructurado en su misión, visión organizacional y objetivos. Planear, dirigir y controlar cada una de las actividades que requiere el área de servicios médicos. Velar por el uso adecuado de los equipos utilizados en la realización de los procedimientos. Realizar, entregar y explicar el informe del procedimiento realizado a la persona que le fue efectuado o al familiar responsable. Informar al gerente y/o administración acerca de los problemas que se presenten en la prestación de los servicios. Tratar a todo el personal de la fundación con respeto y consideración, en busca de un óptimo clima laboral. Responder por la información confidencial, proveniente de los procedimientos realizados. Confidencial, proveniente de los procedimientos realizados. Informar a los familiares resultados de los procedimientos. Entregar al paciente la información autorizada. Informar de cualquier inconsistencia encontrada en el los equipos médicos de la institución. Registrar información clínica clara y veraz del paciente en el sistema. Solucionar todas las novedades que se presenten con el personal a su cargo en coordinación con la enfermera jefe. Velar por el cumplimiento de las órdenes impartidas. Las demás funciones asignadas y que sean afines con la naturaleza de las funciones del cargo.

ANEXO M. MANUAL DE FUNCIONES DEL AUXILIAR ADMINISTRATIVA

GENERALIDADES DEL CARGO			
Dependencia:	Dirección Administrativa		
Personal a Cargo:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input checked="" type="checkbox"/>	En caso de SI, describa el personal a su cargo.
PROPÓSITO DEL CARGO			
Asistir y coordinar con planeación las actividades asistenciales y clínicas requeridas y exigidas para el cumplimiento de la IPS, atender a las personas amablemente que acuden al servicio, así como el manejo de órdenes, asignación de citas y autorización, con la finalidad de informarle en su totalidad las peticiones al usuario			
COMPETENCIA REQUERIDA			
Educación	:	Técnico en secretariado ejecutivo	
Formación	:	En atención al cliente	
Habilidades	:	Organización. Discreción. Trabajo en Equipo y Comunicación. Relaciones Humanas. Responsabilidad.	
Experiencia	:	Mínimo Un (1) Año en Cargos Similares.	
RESPONSABILIDAD DEL CARGO			
<p>Brindar una amable y cordial atención a todos los usuarios que ingresan a la institución y el personal administrativo. Proporcionar el formato de quejas, sugerencias, reclamos y/o felicitaciones a los usuarios que lo requieran para su diligenciamiento y posterior almacenamiento en el buzón. Organizar agenda médica para consultas y procedimientos quirúrgicos en software clínico. Verificar la documentación que requieren los usuarios para las citas médicas y cirugías. Organizar y almacenar las ordenes de consultas y cirugías. Registrar los movimientos de solicitud de información elaborados, para los fines estadísticos e indicadores de gestión de calidad. Diligenciar comprobantes de ingreso de los recaudos adquiridos por la empresa al finalizar el día, entregar a la asistente administrativa todo el dinero recaudado de copagos, cuotas moderadoras o cirugías particulares de usuarios que acudieron a la IPS, con sus normas establecidas. Atender las llamadas telefónicas, brindar una información veraz, clara y confiable y tomar los mensajes de ellas cuando sea necesario. Responsable del archivo que se genera en el puesto de trabajo. Mantener en contacto con el usuario con el fin de informar sobre las novedades e inconvenientes con el proceso de atención al cliente y así mismo informarle al Coordinador Administrativo. Velar por el mantenimiento y aseo del puesto de trabajo. Custodiar la documentación clínica de la IPS. Diligenciar la información de los usuarios en el sistema de una forma clara, concisa y veraz. Las demás funciones asignadas y que sean afines con la naturaleza de las funciones del cargo.</p>			

ANEXO N. MANUAL DE FUNCIONES DEL CONTADOR

GENERALIDADES DEL CARGO			
Dependencia:	Gerencia		
Personal a Cargo:	SI	NO X	

PROPÓSITO DEL CARGO
Llevar el registro de todas las actividades que se realizan en la organización, de tal modo que se conozcan todos los movimientos de dinero en cualquier momento, esta información sirve de soporte para mostrar las operaciones ejecutadas en la organización ante las directivas para que tomen acciones pertinentes acerca del funcionamiento de la institución.

COMPETENCIA REQUERIDA	
Educación	Contador Público
Formación	: Sistemas contables, Facturación
Habilidades	: Comunicación Relaciones Personales Trabajo en Equipo
Experiencia	: 1 año en cargos similares

RESPONSABILIDAD DEL CARGO
Entregar oportunamente los informes contables ante las entidades competentes como la Superintendencia Nacional de Salud. Preparar y elaborar informes que se reportaran a la Gerencia y a las autoridades que lo soliciten de forma que se pueda conocer la situación financiera en la que se encuentra la entidad a fin de tomar acciones de mejoramiento. Llevar los registros de todas las operaciones realizadas por la entidad en los libros contables de acuerdo al decreto 2649 de 1993. Realizar envío periódico de los medios magnéticos a la DIAN. Asesorar a la Gerencia en la adquisición activos fijos basados en el presupuesto de la entidad. Analizar la situación financiera de la institución y sugerir recomendaciones en el proceso de mejoras, si lo considera necesario, para generar valor agregado a la misma. Establecer indicadores que permitan conocer los resultados de las actividades realizadas. Manejar y coordinar el personal a su cargo. Representar la organización en lo relacionado a los procesos contables. Cumplir con los plazos establecidos por las entidades vigiladas en cuanto a la presentación de los impuestos. Las demás que le asignen los Estatutos, reglamentos, normas que rigen para las organizaciones de Economía Solidaria.

ANEXO Ñ. MANUAL DE FUNCIONES DE AUXILIAR CONTABLE.

GENERALIDADES DEL CARGO			
Dependencia:	CONTADOR		
Personal a Cargo:	SI	NO X	

PROPÓSITO DEL CARGO
Apoyar en todas las actividades al contador de la Fundación Visual Integral de Colombia.

COMPETENCIA REQUERIDA	
Educación	Estudiante de contaduría pública, técnico contable.
Formación	: Contador o administrador de empresa
Habilidades	: Trabajo en Equipo y Comunicación. Relaciones Humanas. Responsabilidad.
Experiencia	: Mínimo Un (1) Año en Cargos Similares.

RESPONSABILIDAD DEL CARGO
Coordinar informes contables con el contador Registrar toda la información contable y financiera basada en soportes. Reunirse periódicamente con el Contador y gerente de la empresa. Elaboración y registro de ingresos y egresos que guarden relación de causalidad con la institución. Prestar servicio de auxiliar contable apoyando al contador en todas las actividades. Las demás funciones asignadas y que sean afines con la naturaleza de las funciones del cargo.

ANEXO O. MANUAL DE FUNCIONES DEL REVISOR FISCAL

GENERALIDADES DEL CARGO			
Dependencia:	Gerencia		
Personal a Cargo:	SI X	NO	CONTADOR – AUXILIAR CONTABLE

PROPÓSITO DEL CARGO
Apoyar las labores de todo el personal contable de la Fundación, supervisando y controlando las actividades de la misma, evidenciando el cumplimiento de las obligaciones contractuales y normativas existentes; garantizando la prestación legal de nuestros servicios.

COMPETENCIA REQUERIDA	
Educación	: Contador Público
Formación	: Especialista en tributación, revisión fiscal.
Habilidades	: Liderazgo Discreción. Trabajo en Equipo y Comunicación. Relaciones Humanas. Responsabilidad.
Experiencia	: Mínimo Un (1) Año en Cargos Similares.

RESPONSABILIDAD DEL CARGO
Debe rendir dos informes como son: el contenido del dictamen sobre los estados financieros y el contenido del informe al máximo órgano social. Dictaminar estados financieros certificados que se acompañen de la opinión profesional del contador público. Hacerse un apropiado estudio y una evaluación del sistema de control interno existente, de manera que se pueda confiar en él como base para la determinación de la extensión y oportunidad de los procedimientos de auditoría. Realizar análisis, inspección, observación, interrogación, confirmación y otros procedimientos de auditoría, con el propósito de allegar bases razonables para el otorgamiento de un dictamen sobre los estados financieros. Determinación del valor intrínseco cuando existen saldos a cargo de accionistas calcular las provisiones o valorizaciones de las inversiones de renta variable. El trabajo debe ser técnicamente planeado y debe ejercerse una supervisión apropiada sobre los asistentes. El Código de Comercio establece que el revisor fiscal debe rendir dos informes como son: el contenido del dictamen sobre los estados financieros y el contenido del informe al máximo órgano social. Las demás funciones asignadas y que sean afines con la naturaleza de las funciones del cargo.


ANEXO P. MANUAL DE FUNCIONES DEL COORDINADOR DE CALIDAD.

GENERALIDADES DEL CARGO			
Dependencia:	Gerencia		
Personal a Cargo:	SI	NO X	
PROPÓSITO DEL CARGO			
Apoyar las labores de todo el personal de la Fundación, aportando desde el punto de vista del Sistema de Gestión de Calidad de la firma, en el desarrollo e implementación de mecanismos que permitan realizar supervisión y control de las actividades, evidenciando el cumplimiento de las obligaciones contractuales y normativas existentes; garantizando así la calidad en la prestación del servicio y el recibo a la satisfacción por parte de la Empresa contratante.			
COMPETENCIA REQUERIDA			
Educación	Ingeniería industrial		
Formación	:	Ingeniera industrial, Especialista en calidad	
Habilidades	:	Liderazgo Discreción. Trabajo en Equipo y Comunicación. Relaciones Humanas. Responsabilidad.	
Experiencia	:	Mínimo Un (1) Año en Cargos Similares.	
RESPONSABILIDAD DEL CARGO			
Elaborar el Plan de Calidad, los procesos, procedimientos, instructivos y registros requeridos que apliquen al proyecto. Verificar que toda la documentación se desarrolle de acuerdo a lo establecido por la Norma ISO 9001:2000 y de acuerdo al Sistema de Gestión de Calidad de la Compañía. Difundir a todo el personal involucrado en Fundación Visual Integral de Colombia la política y objetivos de calidad de la organización, verificando su entendimiento. Realizar las auditorías internas y responder a las Auditorías externas de calidad Hacer seguimiento y control de todas las actividades de acuerdo a lo establecido en el Plan de Calidad. Verificar el cumplimiento de los procesos elaborados para la prestación del servicio Participar en divulgación de las normas de seguridad industrial, manejo de residuos y medio ambiente aplicables a la institución. Elaborar indicadores requeridos por la Supersalud (circular única) Recibir auditorías externas e internas de las entidades contratantes y suministrarle la información actualizada requerida Cumplir con todos los requisitos mínimos de habilitación que emita las normas vigentes por el ministerio de protección social. Elaborar, implementar y realizar seguimiento a todos los procesos, procedimientos, instructivos y protocolos de la institución referentes al sistema de gestión de calidad. Las demás funciones asignadas y que sean afines con la naturaleza de las funciones del cargo.			

ANEXO Q. MANUAL DE FUNCIONES DEL GERENTE.

GENERALIDADES DEL CARGO			
Dependencia:		Junta directiva	
Personal a Cargo:		SI X	NO
PROPÓSITO DEL CARGO			
Tiene a su cargo la representación legal de la empresa, la gestión comercial y la acción administrativa y financiera, la coordinación y la supervisión general la cual se cumplirá bajo las normas de los estatutos y las disposiciones legales y con sujeción a las órdenes e instrucciones de la junta directiva.			
COMPETENCIA REQUERIDA			
Educación		Administrador de Empresa, Ingeniería industrial, Medico.	
Formación		:	Título Universitario
Habilidades		:	Liderazgo Discreción. Trabajo en Equipo y Comunicación. Relaciones Humanas. Responsabilidad.
Experiencia		:	Mínimo Un (5) Año en Cargos Similares.
RESPONSABILIDAD DEL CARGO			
Ejecutar las órdenes de la asamblea general de accionistas y la junta directiva. Constituir los apoderados judiciales y extra judiciales que juzguen necesarios para que obrando bajo sus órdenes, representen a la IPS y determinarles sus facultades previa autorización de la junta directiva. Ejecutar las órdenes de la asamblea general de accionistas y la junta directiva. Constituir los apoderados judiciales y extra judiciales que juzguen necesarios para que obrando bajo sus órdenes, representen a la compañía y determinarles sus facultades previa autorización de la junta directiva. Ejecutar las órdenes de la asamblea general de accionistas y la junta directiva. Constituir los apoderados judiciales y extra judiciales que juzguen necesarios para que obrando bajo sus órdenes, representen a la compañía y determinarles sus facultades previa autorización de la junta directiva. Ejecutar o hacer ejecutar los actos y celebrar los contratos que tendrán a desarrollar el objeto social o que se relacionen directamente con la existencia y el funcionamiento de la sociedad. Sometido previamente a la junta directiva los negocios que por su naturaleza, ella deba intervenir por disposición de los estatutos o de la Ley y en aquellos cuya cuantía exceda de la suma equivalente de cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Convocar a la asamblea general de accionistas y la junta directiva en la forma y oportunidad prevista en los estatutos en la Ley. Presentar a la junta directiva balances mensuales de prueba y anuales del ejercicio. Presentar a la asamblea general de accionistas un informe escrito como la forma en que se hubiese llevado su gestión con indicación de las medidas, cuya adopción recomienden. Rendir cuenta de su gestión en la forma y oportunidades señaladas por la Ley. Presentar en asocio con la junta directiva informes y documentos de que trata el artículo 446 del Código de Comercio. Verificar adecuadamente los sistemas de cómputo, contabilización y pago de sueldos y prestaciones sociales. Nombrar y remover a los trabajadores de la compañía y velar por que cumpla satisfactoriamente sus deberes. Delegar determinadas funciones propias de su cargo de los límites señalados por los estatutos. 1.16 Suscribir con autorización previa y expresa de la junta directiva convenios o pactos colectivos con los empleados de la compañía. Representar a la empresa ante las autoridades judiciales y administrativas, por si o por medio de apoderados en cualquier gestión proceso, incidente diligencia o asunto que interese a la sociedad. En especial las establecidas en la Ley de los servicios públicos. Las que le correspondan de acuerdo con la ley o la naturaleza de su cargo.			


ANEXO R. MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA IPS

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio integral de rehabilitación para la infancia visual</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015

FUNDACIÓN VISUAL INTEGRAL DE COLOMBIA

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST (OHSAS 18001:2007)


Elaboró	Revisó	Aprobó
LAURA MANRIQUE	DR. BURTON BARRERA	RAYMOND MONTAÑO
AUXILIAR DE CALIDAD	COORDINADOR DE CALIDAD	GERENTE ADMINISTRATIVO

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio integral de rehabilitación para la infancia visual</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015

1 GENERALIDADES

1.1 ÍNDICE

1	GENERALIDADES.....	2
1.1	ÍNDICE.....	2
1.2	REGISTRO DE REVISIÓN DEL MANUAL.....	4
1.3	INTRODUCCIÓN.....	5
1.4	PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	6
1.4.1	Datos generales.....	6
1.4.2	Descripción de la empresa.....	6
1.4.3	Descripción de las instalaciones.....	7
2	OBJETIVO.....	8
2.1	Objetivo General.....	8
2.2	Específicos:.....	8
3	ALCANCE.....	8
4	REFERENCIA Y NORMATIVA.....	8
5	DEFINICIONES:.....	9
6	REQUISITOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	17
6.1	Requisitos generales.....	18
7	ELEMENTOS DEL SISTEMA Y SU INTERACCIÓN.....	19
7.1	Diagrama de elementos principales del SGSST.....	19
8	POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	20
9	PLANIFICACIÓN.....	20
10	REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS.....	21
11	OBJETIVOS Y PROGRAMAS.....	21
11.1	Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo:.....	22

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Atención para la Visión</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015

1.3 INTRODUCCIÓN

La Prevención de los Riesgos Laborales está encaminada a eliminar los riesgos reales a los que pueden estar sometidos los trabajadores durante la jornada laboral.

Un aspecto importante que requiere es la integración en el conjunto de actuaciones de toda la empresa y en todos sus niveles jerárquicos, implicando activamente a todos los miembros de la organización.


Tanto es así que se considera una actividad multidisciplinar que requiere la visión y la colaboración de diferentes especialistas y técnicos. Si bien todas las especialidades están claramente interrelacionadas con el objetivo final de mejorar la Seguridad y la Salud de los trabajadores, cada una tiene un objetivo propio definido:

- Seguridad: Prevenir y evitar los accidentes de trabajo.
- Higiene Industrial: Prevenir las enfermedades derivadas del trabajo.
- Ergonomía y Psicología: Adaptar el trabajo a la persona tanto en los aspectos materiales como organizativos y sociales.
- Vigilancia de la Salud: Evaluar y detectar las repercusiones del trabajo sobre la salud de los trabajadores.

Los principios sobre la prevención de los riesgos laborales son nuevos dentro la IPS, por esto se pretende impulsar las más altas instancias directivas en la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales ya que hoy en día se considera que la salud de la población trabajadora es uno de los componentes fundamentales del desarrollo de un país y a su vez refleja el estado de progreso de una sociedad logrando convertirse en el elemento más importante dentro de todo el sistema, dotándose de los medios materiales y humanos necesarios para lograrlo.

La Fundación Visual integral de Colombia, consciente de las tendencias empresariales actuales, desea velar por un entorno laboral seguro y saludable, entendiendo la calidad total como la suma de calidades en todas las etapas de la actividad que desarrollamos y esto sólo es posible si se asume también la satisfacción del trabajador y el respeto por el medio ambiente.

En el presente Manual se establecen un conjunto de principios básicos que además de constituir su soporte formal, presuponen la asunción ya tradicional en

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Atención para la Visión</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015

la empresa, de que las cuestiones de seguridad, higiene y salud laboral adquieren una importancia relevante para la calidad, productividad y cohesión social interna. En el presente Manual se establecen las directrices generales por las que se regirá el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de modo que se garantice que la ejecución de todas las actividades, se realicen según los requerimientos exigidos por la legislación y la norma OHSAS 18001:2007, afectando a todo el personal propio o contratado que preste sus servicios en el centro de trabajo de la misma.

El presente Manual es propiedad de la Fundación Visual Integral de Colombia. No está permitida su reproducción total o parcial, sin la autorización escrita de la Gerencia de la misma.


1.4 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

1.4.1 Datos generales

- Razón social: Fundación Visual integral de Colombia
- Nit :900.478.00-7
- Dirección: Carrera 49c # 84-128
- Teléfonos: 3784771-3045179

1.4.2 Descripción de la empresa


La fundación Visual Integral de Colombia es una institución sin ánimo de lucro de carácter privado, que se ha preparado para asumir el reto de la prestación de los servicios de salud, con énfasis en salud visual, dentro del nuevo marco de la seguridad social en salud, naciente en la Ley 100 de 1993; ofreciendo a la comunidad servicios de excelencia y alta calidad en busca de un futuro cada vez más saludable relacionado con el diagnóstico, tratamiento y seguimiento de las patologías relacionadas con la visión.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015

1.4.3 Descripción de las instalaciones

La IPS en sus instalaciones cuenta con:

- 5 consultorios.
- 2 consultorios de Optometría.
- 2 consultorios de ayudas diagnósticas.
- Call-center
- Coordinación de Enfermería.
- 2 baños para usuarios discriminados por sexo, 2 baños para usuarios discapacitados.
- 2 salas de esperas con aires acondicionados
- Recepción.
- Parqueadero.
- Oficina de Gerencia.
- Oficina Administrativa.
- Cocina.
- Archivo.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo General

Especificar los requisitos para el diseño del sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo anticipando, reconociendo, evaluando y controlando los riesgos que puedan afectar el desempeño de los trabajadores, con el fin de describir los objetivos, la política, estructura y la organización.

2.2 Específicos:

- Diseñar, mantener y mejorar de manera continua el sistema de gestión.
- Mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que con lleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- Prevenir lesiones y enfermedades causadas por las condiciones del trabajo.


3 ALCANCE

Aplica a todos Los centros de trabajo y actividades que tengan repercusión en la salud y la seguridad de los trabajadores de la IPS FUNDACIÓN VISUAL INTEGRAL DE COLOMBIA.

4 REFERENCIA Y NORMATIVA

La norma que se aplica para el desarrollo de este sistema de Gestión son las siguientes:

- Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del sector salud."
- OHSAS 18001:2007 "Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo"


 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Rehabilitación para la Visión Total</i>	CÓDIGO: 908ST-02	
	versión: 01	
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015	

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

5 DEFINICIONES:


Se utilizarán los términos y definiciones contenidos en la Norma Internacional OHSAS 18001:2007, en la legislación aplicable y en la Según la Guía técnica colombiana GTC45

- Accidente de trabajo:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. (Ley 1562 de junio 11 de 2012. Artículo 3º)
 Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.
 Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.
 También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.
 De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.
- Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.


 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Rehabilitación para la Visión Total</i>	CÓDIGO: 908ST-02	
	versión: 01	
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015	

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST


- Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria " por su baja frecuencia de ejecución.
- Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.
- Ausentismo:** Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales.
- Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
- Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Atención para la Visión Total</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015


- o **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
 - o **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
 - o **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
 - o **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.
- **Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional, conformado paritariamente por representantes de los trabajadores y de la Administración de la empresa, de acuerdo con la reglamentación vigente (Art.2, Resolución 2013 de 1988).
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a)- las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.
- **Cronograma:** Registro de las actividades del plan de acción del Sistema, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Atención para la Visión Total</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015


- **Descripción socio-demográfica:** Perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.
- **Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.
- **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- **Enfermedad laboral.** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Ley 1562 de junio 11 de 2012. Artículo 4°).
- **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio integral de rehabilitación visual en Colombia</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015


- **Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera, destrucción parcial o total de una instalación.
- **Exámenes ocupacionales:** Valoración del estado de salud a través de exámenes físicos, pruebas funcionales y complementarias, de acuerdo con la exposición a riesgos específicos, que se realizan al trabajador para investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen profesional o no. Los cuales se integran al diagnóstico de morbilidad general de la empresa.
- **Factores de Riesgo:** Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.
- **Grado de peligrosidad:** Relación matemática obtenida del producto entre la probabilidad de ocurrencia, la intensidad de la exposición, las consecuencias más probables derivadas de una condición de riesgo específica.
- **Grado de riesgo:** Relación matemática entre la concentración o la intensidad y el tiempo que un trabajador se encuentra expuesto a un factor de riesgo, sobre la concentración o la intensidad y tiempo de exposición permitidos.
- **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.
- **Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio integral de rehabilitación visual en Colombia</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015


- **Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- **Inspecciones de Seguridad:** Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones localizadas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones Ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.
- **Investigación de accidente de trabajo.** Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición.
- **Mantenimiento Preventivo:** Es aquel que se hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil, de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro.
- **Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.
- **Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización.
- **Monitoreo ambiental:** Medición de las concentraciones o niveles de contaminantes a los cuales están expuestos los trabajadores durante su jornada diaria.

	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015

- **Morbilidad.** Número proporcional de personas que enferman en una población en un tiempo determinado.
- **Mortalidad.** Número proporcional de personas que mueren en una población en un tiempo determinado.
- **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
- **Normas de Seguridad.** Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Especifican o determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas.
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- **Plan de emergencias.** Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.
- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- **Priorización de Riesgos.** Consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.
- **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.


	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015

- **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
- **Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SGSST.
- **Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- **Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.
- **Salud.** Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (OMS.).
- **Seguridad y Salud en el Trabajo:** Se define como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- **Sistema General de Riesgos Laborales:** Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio integral de rehabilitación para la Fundación Visual</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 9088T-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/06/2015

- **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:** Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Ley 1562 de junio 11 de 2012)
- **Sistema de vigilancia epidemiológica:** Conjunto de acciones y metodología encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.
- **Trabajo.** Es una actividad vital del hombre. Capacidad no enajenable del ser humano caracterizada por ser una actividad social y racional, orientada a un fin y un medio de plena realización.
- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
- **Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación. Ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

6 REQUISITOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio integral de rehabilitación para la Fundación Visual</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 9088T-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/06/2015


6.1 Requisitos generales

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo diseñado e implementado en la Fundación Visual integral de Colombia cumple con los requisitos establecidos en la normatividad vigente y en la norma internacional OHSAS 18001:2007.

Está constituido por el conjunto de la estructura, de la organización, de las responsabilidades, de las actividades, de los procedimientos, de los procesos y de los recursos llevados a cabo en la IPS que se establecen para el desarrollo documental, implementación, mantenimiento y mejora continua de la eficacia del Sistema de Gestión.

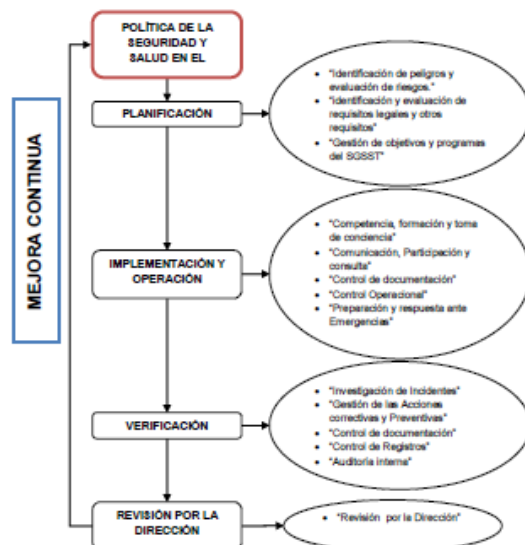
Este sistema de Gestión siguiendo las pautas de las OHSAS 18001:2007 realiza las siguientes actividades para la elaboración y diseño del sistema de Gestión:


- o Establecimiento de una Política de la SST apropiada.
- o Identificación de los peligros, evaluación de riesgos que surjan de las actividades, productos y servicios, pasados, existentes o planificados de la organización, y la determinación de los controles necesarios.
- o Identificación de los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización suscriba.
- o Identificación de las prioridades y establecimiento de los Objetivos y Programas de la SST apropiados a la organización y a los riesgos identificados.
- o Facilitar la planificación, el control, el seguimiento, las acciones correctivas y preventivas, las actividades de auditoría y revisión, para asegurarse de que la Política se cumple y que el Sistema de Gestión sigue siendo apropiado.
- o Tenga capacidad de adaptación a circunstancias cambiantes

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio integral de Atención para la Visión Total</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: SG-SST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015

7 ELEMENTOS DEL SISTEMA Y SU INTERACCIÓN

7.1 Diagrama de elementos principales del SGSST



 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio integral de Atención para la Visión Total</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: SG-SST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015

8 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La alta dirección define y autoriza una Política de la SST y asegura que, dentro del alcance definido de su Sistema de Gestión de la SST, se cumpla los siguientes puntos:


- Es apropiada a la naturaleza y magnitud de los riesgos para la SST de la organización.
- Incluye un compromiso de prevención de los daños y el deterioro de la salud, y de la mejora continua de la gestión de la SST y del desempeño de la SST.
- Incluye un compromiso de cumplir al menos con los requisitos legales aplicables y con otros requisitos que la organización suscriba relacionados con los peligros para la SST.
- Proporciona el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de SST.
- Está documentada, implementada y es mantenida al día.
- Se comunica a todas las personas que trabajan para la organización, con el propósito de hacerles conscientes de sus obligaciones individuales en materia de SST.
- Está a disposición de las partes interesadas; y
- Se revisa periódicamente para asegurar que sigue siendo pertinente y apropiada para la organización.

Para cumplir con los requisitos anunciados la declaración de la Política de la SST se establecerá y se revisará coincidiendo con los intervalos señalados para las revisiones ordinarias por la dirección. A pesar de lo dicho, podrá ser modificada sin llegar a cumplir los intervalos predefinidos.

(VER ANEXO 3 "POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO").

9 PLANIFICACIÓN

La IPS cuenta como punto de partida necesario de todo Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, tal y como establece la normatividad legal vigente, con una Evaluación inicial de Riesgos. Esta Evaluación inicial de riesgos posee como objetivo el identificar los peligros en los puestos de trabajo y su nivel de importancia para poder eliminar o minimizar los riesgos detectados y poder Planificar las consecuentes actividades.

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Atención para la Visión Total</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015

La metodología para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos queda definida mediante el procedimiento PRST-01 "Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos" (ver anexo)

La organización contempla en el procedimiento documentado los cambios en la organización, siendo identificados los peligros para la SST y los riesgos para la SST asociados a estos, el sistema de gestión de la SST, o sus actividades, antes de la incorporación de dichos cambios.

Para la determinación de los controles necesarios para estos riesgos nos aseguramos de tener en cuenta los resultados de las evaluaciones estableciendo siempre la reducción de estos riesgos de acuerdo con una jerarquía especificada en la Norma aplicable.

10 REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS

La IPS mediante el procedimiento PRST-01 "Identificación de requisitos legales en seguridad y salud en el trabajo", identifica, define su acceso y actualiza los requisitos legales y otros requisitos a los que la organización se suscribe y que sean de aplicación a sus actividades y servicios en materia de SST.

El Responsable del SGSST es el encargado de reunir la información necesaria para identificar aquellos requisitos que son aplicables a la Seguridad y Salud en el Trabajo de las actividades y servicios.


Con atención a lo anterior el responsable del SGSST analizará como la información seleccionada puede afectar a las actividades de la Organización y establecerá determinadas acciones correctiva o preventivas, con la colaboración del personal implicado y en su caso las partes interesadas.

Anualmente, en la Revisión del Sistema por la Dirección, se evaluará la evolución de las acciones tomadas para cumplir con la nueva legislación aplicable.

11 OBJETIVOS Y PROGRAMAS

La Dirección anualmente, o cuando proceda, define y revisa los Objetivos que deben de:

- Ser medibles, cuando sea factible;
- Ser coherentes con la Política de SST;

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Atención para la Visión Total</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015

- Incluir los compromisos de prevención de los daños y deterioro de la salud;
- Incluir el cumplimiento con los requisitos legales aplicables y los que nos suscribimos;
- Incluir el compromiso de mejora continua;
- Considerar los riesgos de la SST;
- Considerar opciones tecnológicas, requisitos financieros, operacionales y comerciales; y
- Tener en cuenta a las partes interesadas.

La IPS debe establecer uno o varios Programas de SG-SST que le permita lograr los Objetivos, aprobando la Dirección la asignación de la responsabilidad y autoridad y los medios y plazos para la consecución de estos.

El Responsable de SST decidirá la necesidad de modificar el Programa de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como consecuencia de cambios en los Objetivos y Programas producidos por:

- La aparición de nuevos riesgos, investigaciones de accidentes y/o auditorías internas.
- Cambios en los requisitos legales y reglamentarios.
- Opiniones de las partes interesadas.
- Cambios en la Política de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Nuevas actividades.


Dentro del programa de seguridad y salud en el trabajo se proponen los siguientes subprogramas:

11.1 Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo:

Los subprogramas de medicina Preventiva y de trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo psico-fisiológicas y manteniéndolo en actitud de producción de trabajo.

11.1.1 Actividades Del Subprograma De Medicina Preventiva Y Del Trabajo.

- Programa de capacitaciones de promoción y prevención

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Atención para la Visión Total</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015

- Realizamos sistema de vigilancia epidemiológica para riesgo biomecánico (lesiones osteomusculares).
- Capacitar a los aprendices e instructores en hábitos y estilos de vida saludables
- Introducción de manejo de pausas activas en la IPS.
- Diagnóstico de las condiciones de salud en la población.
- Programa de capacitación en higiene postural y levantamiento de carga.


11.2 Subprograma de Higiene Industrial

El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

11.2.1 Actividades Del Subprograma De Seguridad E Higiene Industrial

- Inspeccionar periódicamente los puestos de trabajo para la identificación de los riesgos en los ambientes de automotriz y confección
- Realizar matriz para identificación de peligro y valoración del riesgo
- Diseño y ejecución de programa de orden y aseo
- Diseño y ejecución del programa de señalización y demarcación de dichas áreas
- Diseño, ejecución y divulgación del plan de emergencia
- Elaboración de matriz de elementos de protección personal (EPP)
- Encuestas para la identificación del riesgo por parte de los Trabajadores
- Diagnóstico de las condiciones de seguridad mediante herramientas de gestión del riesgo (lista de chequeo, observaciones de comportamiento, encuestas, inspecciones de seguridad)

11.3 Subprograma de Seguridad Industrial

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Atención para la Visión Total</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015

La Seguridad industrial comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de las causas de los accidentes de trabajo.


Actividades a desarrollar:

- Normas y Procedimientos
 - Normas de seguridad y operación: Se define como un programa de elaboración de normas de seguridad y operación para cada una de las actividades que se realicen, ya sean manuales, manejo de materiales, máquinas o equipos, que presenten riesgo potencial de ocasionar pérdidas para la empresa.
 - Permisos Especiales: Se refiere a permisos para efectuar trabajos eventuales que presenten riesgos con efectos inmediatos de accidentes, incendios o explosiones, por lo cual se requiere antes de emprender la labor verificar las condiciones de seguridad presentes en el área.
 - Demarcación y señalización de Áreas: Deberá existir una adecuada planificación y demarcación de áreas en todas las secciones de la empresa, incluyendo puestos de trabajo, áreas de almacenamiento, circulación, ubicación de máquinas y equipos contra incendio; junto con un programa para su mantenimiento.
 - Además se debe estipular estrictos normatividad para que la demarcación sea respetada y esta responsabilidad estará a cargo de los supervisores.

Se tienen descritos procedimiento para las actividades realizadas con mayor frecuencia (Inspecciones de seguridad e investigaciones de accidentes)

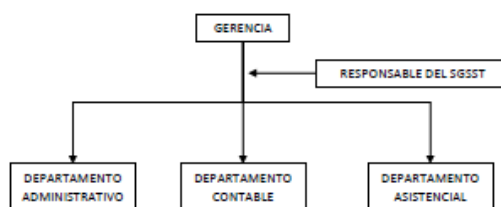
11.4 Comité Paritario de Salud Ocupacional

Así mismo se establecerá el COPASO para la IPS (VER ANEXO FV_COP) y hará la respectiva divulgación del mismo a todo el personal, y realizará actividades como simulacros de evacuación.

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Rehabilitación para la Visión Total</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015


12 IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN

La estructura organizativa queda reflejada en el organigrama funcional:




Las funciones, responsabilidades y autoridad de la Alta Dirección:

- Encargada de fijar las directrices del Sistema de Gestión de la SST y de definir una Política de la SGSST acorde al punto 4.2. de la norma OHSAS 18001:2007;
- Nombrar a un Responsable de la SST con responsabilidades específicas;
- Revisar periódicamente el Sistema de la SST, sirviendo esta para la mejora continua del Sistema y estableciendo y aprobando los Objetivos y Programas de la SST;
- facilitar los recursos suficientes para mantener y desarrollar el Sistema de la SST. Por recursos se entiende el personal necesario con las cualidades y/o calificaciones adecuadas y/o habilidades especializadas, las tecnologías necesarias y un presupuesto suficiente;
- definir las funciones, asignando responsabilidades y delegando autoridad para facilitar una gestión de la SST eficaz;
- garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos aplicables; y
- realizar otras funciones y responsabilidades definidas en el resto del Manual y procedimientos.

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Rehabilitación para la Visión Total</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015

Funciones, responsabilidades y autoridad del Responsable de la SGSST, independiente de otras asignadas:

- Asegurar el cumplimiento y la observación constante de todas las exigencias derivadas de la norma OHSAS 18001, de los requisitos legales y de otros requisitos aplicables;
- Hacer conocer el Sistema a todos los trabajadores de la institución.
- Elaboración de programa de capacitación y entrenamientos y velar por que este se cumpla.
- Realizar inducción y reintroducción en seguridad y Salud en el Trabajo a los trabajadores de la institución.
- Realizar investigaciones a los accidentes e incidentes presentados.
- Formular las recomendaciones que se generen por las investigaciones de los accidentes.
- En caso de accidente de trabajo coordinar las operaciones para que el trabajador se le preste los primeros auxilios y sea trasladado a la ARL AXA COLPATRIA, en caso de ser necesario.
- Elaborar el informe de accidentes de trabajo y enviarlo a la ARL AXA COLPATRIA dentro de las 48 horas siguientes a la ocurrencia del accidente.
- Elaborar las estadísticas de accidentalidad y rendir informes a la Dirección Nacional.
- Coordinar las actividades que desarrollen propias del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar las inspecciones de seguridad dentro de la institución y sugerir los correctivos pertinentes.
- responsable de asegurar que los requisitos del Sistema de Gestión de la SST están establecidos, implantados y mantenidos al día y de informar del funcionamiento de este a la Alta Dirección para su revisión y como base para la mejora del Sistema de Gestión de la SST;
- elaborar los documentos que componen el Sistema de Gestión de la SST conjuntamente con;
- controlar, distribuir y revisar el Manual de Gestión y los demás documentos que componen el sistema;
- almacenar los registros e informaciones auxiliares generadas en el seguimiento del Sistema;
- dar apoyo a los responsables de los demás departamentos para planificar y desarrollar el Sistema de Gestión de la SST en sus respectivas áreas;
- controlar que se implanten las acciones correctivas y las acciones de mejora del sistema que se decidan;


 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Atención para la Visión Total</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02 versión: 01 FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/06/2015
---	--	---

- efectuar las actividades de comunicación de la SST, interna y externa;
- elaborar los Programa de Gestión de la SST, y efectuar su seguimiento; y
- revisar el contenido de los programas de formación internos.

Funciones, responsabilidades y autoridad de los Responsables de Departamento:

- control de las tareas propias correspondientes a su actividad;
- Son las personas responsables de la seguridad en su área de trabajo y agencia, por lo consiguiente deben:
- Dirigir y coordinar las actividades necesarias para la ejecución del SG-SST en su área de trabajo o agencia a cargo.
- Aplicar las medidas de control de los riesgos presentes y velar por su mantenimiento.
- Exigir a sus trabajadores el uso permanente de la dotación suministrada por la empresa para el seguro desempeño de sus labores.
- Es responsabilidad de las coordinadoras líder de cada agencia velar por el bienestar físico de todos los trabajadores a su cargo, así como la notificación de riesgos y la divulgación de las actividades y seguimiento del SGSST a sus colaboradores.
- conocer e informar de los riesgos que supone la realización del trabajo que se desarrolla en el área de su competencia y responsabilidad, así como de las medidas de prevención y protección que se deben adoptar;
- Asegurarse de que los trabajadores bajo su responsabilidad disponen de todos los medios y equipos necesarios, y de que las condiciones de trabajo son seguras;
- detectar las posibles necesidades de formación de su personal en esta materia, proponiendo y planificando acciones concretas;
- velar y exigir que todos los trabajos se realicen siguiendo las medidas de prevención y protección establecidas y de acuerdo con el buen criterio profesional;
- participar en todas las actividades preventivas que se llevan a cabo relacionadas con su ámbito de actuación;
- suspender cualquier actividad que suponga un riesgo grave e inminente que él mismo no pueda subsanar, e informar de ello a la persona responsable para que tome las medidas más adecuadas para la prevención y protección de los trabajadores.

Demás cargos existentes en la empresa:

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Atención para la Visión Total</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02 versión: 01 FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/06/2015
---	--	---

- Informar sobre actos y condiciones subestandar detectados en el entorno laboral.
- Informar oportunamente sobre la ocurrencia de accidentes de trabajo a su jefe inmediato.
- Asistir a todas las actividades estipuladas por la compañía.

12.1 Capacitación Y Entrenamiento

Se cuenta con un programa de capacitación y entrenamiento (Ver Programa de Capacitación ANEXO PEC), el cual se evalúa semestralmente en términos de cumplimiento, cobertura y efectividad.

12.2 Programa De Inducción Y Re Inducción


El programa de inducción se realiza a todo el personal que se vincula por primera vez a la empresa o ha permanecido por fuera de ella más de 6 meses. La empresa realiza una re inducción de manera masiva cada dos años a todo el personal con contrato activo, durante el desarrollo del programa en las capacitaciones se da una retroalimentación de manera clara y concisa.

12.3 Competencias

Al momento de la contratación del personal, el área de recursos humanos evaluara el perfil del trabajador para aspirar al cargo así como que sus condiciones de salud sean optimas (Esto se tiene en cuenta a través del concepto del Examen de ingreso por medio de la bolsa de empleo.)

13 COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA.

13.1 Comunicación.

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Atención para la Visión Total</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015

La IPS FUNDACIÓN VISUAL INTEGRAL DE COLOMBIA debe contar con procedimientos que permitan la comunicación: interna entre los niveles y funciones de la organización, con los contratistas y visitantes al sitio de trabajo.

13.2 Motivación, Comunicación, Participación Y Consulta

La organización debe contar con el programa de motivación, Comunicación, Participación y Consulta, que le permite a la empresa identificar y desarrollar programas para lograr la comunicación del personal en el sistema SGSST. Esto se lleva a cabo por medio de:

1. Correos internos – fundacionvisualintegralb@gmail.com
2. Notificación al jefe inmediato y esta a su vez al área de Recursos humanos y Seguridad y salud en el trabajo.

13.3 Documentación.


La IPS debe incluir en la documentación de su sistema de gestión aparte de las políticas y los objetivos del mismo, el alcance, la descripción de los elementos principales del sistema de gestión y su interacción, así como la referencia a dichos documentos y todos los documentos requeridos por OHSAS 18001.

13.4 Control de documentos.

La IPS debe contar con un procedimiento documentado para el control de documentos, tal y como se mostró en el diagnóstico realizado, cumpliendo con todos los requerimientos de la norma. En este procedimiento se asegura que los documentos se encuentren en los correspondientes lugares y actualizados de la manera correcta.

13.5 Control operacional.

La IPS debe identificar aquellas actividades asociadas con peligros determinados en la matriz de riesgos, y verificar los controles necesarios para el mismo. Para ello la IPS debe implementar controles operacionales. También debe asegurarse de realizar buenas adquisiciones, equipos y servicios estableciendo procedimientos que determinen criterios de operación.

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Atención para la Visión Total</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015

13.6 Preparación para emergencias

- Equipos: en la IPS se cuenta con los siguientes tipos de extintores contra incendio: solkaflam.
- Recurso humano: la IPS debe conformar y capacitar un grupo de personas para conformar la brigada de emergencia.
- Plan de emergencia: se debe tener un plan de emergencias documentado, donde se tienen identificadas las amenazas y diferentes señalizaciones, que permitan una oportuna respuesta ante una emergencia presentada.
- Se establecerá un programa especial de revisión y mantenimiento de todo el sistema de protección contra incendios.
- En lo referente a los Recursos Humanos deberá existir una Brigada de emergencia la cual tendrá una capacitación continuada.
- Se debe implementar planos con rutas de evacuación y distribución de extintores y botiquines.

14 VERIFICACIÓN

14.1 ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

14.1.1 Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos:

A través del procedimiento de Identificación de Peligros y de la matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos se identifican, evalúan y se establecen controles a los peligros presentes en todas las tareas realizadas en los procesos de FUNDACIÓN VISUAL INTEGRAL DE COLOMBIA. Esta matriz se actualiza de manera anual.

La metodología utilizada para esta es GTC 45 – 2012 Ver matriz de peligro


14.2 EVALUACIÓN Y MONITOREO

14.2.1 Accidentalidad

Existe un sistema de reporte y registro de los accidentes y casi accidentes en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (Ver Procedimiento de Investigación de Accidentes y Registro Estadístico de accidentalidad respectivamente).

En este aspecto se desarrollan las siguientes actividades:

- Procedimiento de investigación de los accidentes trabajo.

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Rehabilitación para la Visión Total</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015

- Investigación de los accidentes ocurridos.
- Registro de estadísticas de los accidentes ocurridos.
- Análisis de tendencias de las causas de accidentes.
- Reporte de accidentes de trabajo y enfermedad profesional a la ARL
- La empresa tiene definidas metas de reducción de accidentalidad

14.2.2 Inspecciones

El programa de inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo debe incluir:

- Cronograma de inspecciones
- Responsable de la inspección
- Lista de verificación
- Análisis de condiciones anormales repetitivas y sus causas básicas
- Valoración de riesgos potenciales
- Registro de las inspecciones realizadas
- Proceso de seguimiento a acciones remediales
- Evaluación periódica en términos de determinación de índices de gestión, porcentaje de cumplimiento
- Análisis de tendencias y planes de acción


14.2.3 Seguimiento a los requisitos legales

La IPS cumple con los requerimientos de:

- Afiliación al Sistema de Seguridad Social
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y ambiente
- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

14.2.4 Medición y revisión de los progresos

Se revisa el cumplimiento de los objetivos y los indicadores de desempeño establecidos para cada objetivo del Sistema de Gestión en las revisiones

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Rehabilitación para la Visión Total</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: 908ST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015

gerenciales que se realizan por lo menos dos veces al año; de acuerdo a los resultados obtenidos se implementan o actualizan planes de acción.

Se llevan indicadores de gestión para evaluar los programas de capacitación, gestión de riesgos prioritarios, de vigilancia epidemiológica y de gestión ambiental, y se encuentran definidos en cada programa.


La IPS es consciente de que la medición eficaz permite evaluar el desempeño del Sistema de Gestión en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente, y por ello monitorea y revisa que:

- Se publique y comuniquen las políticas
- Se lleven a cabo las evaluaciones de riesgos requeridas
- Los controles de riesgos funcionen
- Las reuniones de los comités de seguridad y salud en el Trabajo incluyendo el COPASO cumplan con la frecuencia establecida y sean eficaces
- Se cumplan las competencias
- Sean eficaces las capacitaciones, inducciones y reintroducciones
- Se realicen los diagnósticos de salud
- Se lleven a cabo las auditorías internas
- Se implementen las recomendaciones hechas en las auditorías en un tiempo prudencial
- Se inspeccionen los niveles de exposición en el sitio de trabajo
- Se utilice y mantenga adecuadamente el equipo de protección personal
- Se cuantifiquen los accidentes, casi accidentes y el ausentismo laboral de la población trabajadora.

15 REVISIÓN POR LA GERENCIA

La dirección de la IPS FUNDACIÓN VISUAL INTEGRAL DE COLOMBIA debe mostrar su compromiso con la revisión del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, para asegurarse de es pertinente, adecuado y eficaz. Estas revisiones deben hacerse periódicamente a intervalos definidos. La revisión por la gerencia debe incluir aspectos como:


- Los resultados de las auditorías internas.
- Resultados de procedimientos de participación y consulta.
- Cumplimiento de los objetivos.
- Investigaciones de incidentes, acciones correctivas y preventivas.
- Cambios de circunstancias, (requisitos legales y otros).

 Fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Atención para la Visión Total</i>	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	CÓDIGO: SG-SST-02
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 25/09/2015

- Recomendaciones para la mejora continua.

Los resultados de estas evaluaciones deberán ser coherentes con el compromiso de mejora continua y estar siempre disponibles para su comunicación y consulta.

**ANEXO S. PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y
EVALUACIÓN DE RIESGOS**

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: PRST-01
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 10/10/2013


PROPÓSITO
Describir la metodología y criterios a aplicar para llevar adelante el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos, con el objeto de facilitar las decisiones para el control de sus consecuencias.

ALCANCE	RESPONSABLES
Aplica para todas las áreas y puestos de trabajo donde existan riesgos y peligros dentro de la IPS.	COORDINADOR DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO, JEFE DE CADA ÁREA

PROCESO AL QUE PERTENECE	PROCESOS RELACIONADOS
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	ENFERMERÍA CALIDAD

NORMATIVIDAD RELACIONADA			
Norma	Año	Descripción	Emitida por
Decreto 1011	2006	Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud	Ministerio de la Protección Social
Resolución 1043	2006	Sistema Único de Habilitación	Ministerio de la Protección Social
Resolución 1445	2006	Sistema Único de Acreditación	Ministerio de la Protección Social
Resolución 1446	2006	Sistema de Información para la Calidad	Ministerio de la Protección Social
Ley 1122	2007	Sistema obligatorio de garantía de la calidad	Ministerio de la Protección Social
		Norma de bioseguridad	

DEFINICIONES
<p>Peligro: Condición, situación o causa física, administrativa o de otra naturaleza, que causa o podría causar sucesos negativos en el lugar de trabajo. (Fuente: NCH 18000.Of 2004).</p> <p>Evaluación de Riesgos: Proceso global de estimar la magnitud de los riesgos y decidir si un riesgo es o no tolerable.</p> <p>Riesgo: Combinación entre probabilidad y consecuencia(s) de la ocurrencia de un determinado evento peligroso.</p> <p>Accidente: Evento no deseado que da lugar a la muerte, enfermedad, lesión, daños u otra pérdida.</p> <p>Incidente: Evento no deseado que tiene el potencial de producir lesiones y/o daños.</p>

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: PRST-01
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 10/10/2013

Consecuencia: Resultado de un incidente en términos de lesiones, enfermedades profesionales o daño a la propiedad, se considerará como el efecto más probable que ocurra dado el incidente.

Probabilidad: Posibilidad de que un evento ocurra. La probabilidad es un factor fundamental asociado al riesgo, es condicional y se presenta por evento. La probabilidad de ocurrencia de un evento va a depender del tiempo de exposición, de las capacidades y cualidades de la persona expuesta al riesgo, de las condiciones del lugar de trabajo y de la complejidad de la actividad, entre otras variables.

Medidas de Control: Medidas o barreras duras tales como: protecciones de máquinas y elementos de protección personal y medidas blandas, tales como: procedimientos, permisos de trabajo, instructivos de trabajo, inspecciones, instrucción laboral, entrenamiento, etc.

Magnitud del Riesgo (MR): Estimación cuantitativa del riesgo, expresada por la combinación de valores de la Probabilidad y Consecuencia de ocurrencia de un evento.

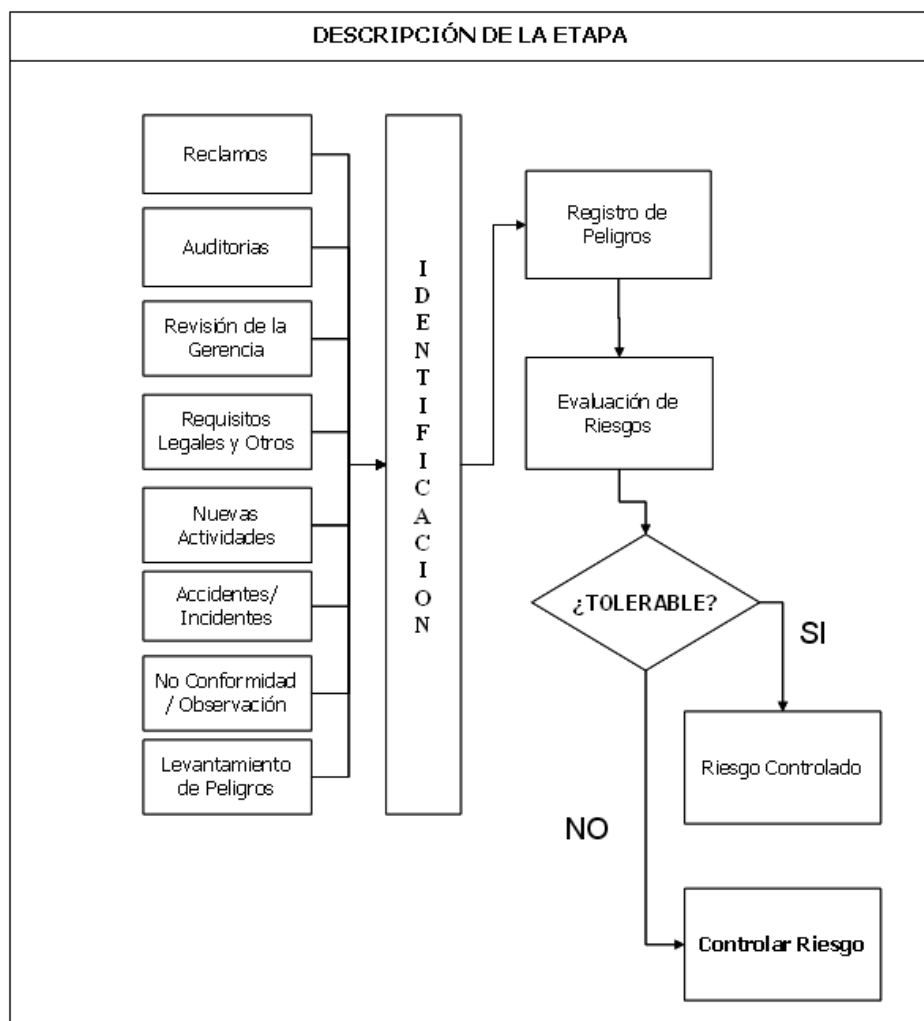
$$MR = \text{Probabilidad} \times \text{Consecuencia}$$

Riesgo Crítico: Nivel de riesgo inaceptable. Se necesitan medidas de control para eliminar o reducir de inmediato este nivel.

Proceso: Está formado por un conjunto de actividades relacionadas, que tienen por objeto generar un producto, servicio o una parte de estos. (Ejemplo: Limpieza de las oficinas).

Actividad: Conjunto de tareas, que junto a otras actividades constituyen un proceso. (Ejemplo: Limpieza del escritorio)


Tarea: Es la mínima división del trabajo, que se puede alcanzar manteniendo un fin en sí mismo, es decir posee un propósito y un resultado específico. (Ej. Retirar los materiales, aplicar limpia muebles, sacar brillo, reubicar materiales)



Identificación de Peligros:

Esta etapa contempla la identificación de peligros a partir de las siguientes actividades:

- Identificación de áreas de trabajo por medio de inspecciones.
- Investigación de Accidentes/Incidentes por medio del formato
- Informes de Evaluación de Ambientes de Trabajo
- Resultados de Inspecciones
- Nuevas actividades
- Programas de Capacitación e Instrucción laboral

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: PRST-01
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 10/10/2013

Se procede a realizar una identificación de todos los Peligros en las distintas áreas y puestos de trabajo.


En primera instancia y para cada proceso de la organización se deben identificar las actividades relacionadas.

Para cada Actividad se deben identificar las tareas que la componen y los elementos que utilizan en cada puesto de trabajo.


Para cada tarea se deben identificar los peligros presentes de acuerdo a la tabla de categoría de peligros.

Categorías para la Identificación de Peligros:

TABLA DE PELIGROS BASADO EN LA (GTC-45)

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: PRST-01
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 10/10/2013

Descripción	Clasificación						
	Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánicos	Condiciones de seguridad	fenómenos naturales¹
	Virus	Ruido (de impacto, intermitente, continuo)	Polvos orgánicos inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cantos)	Postura (prolongada mantenida, forzada, anti gravitacional)	Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo
	Bacterias	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	Terremoto
	Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos)	Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo).	Movimiento repetitivo	Locativo (sistemas y medios de almacenamiento), superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia del nivel), condiciones de orden y aseo, (caídas de objeto)	Vendaval
	Rickettsias	Temperaturas externas (calor y filo)	Gases y vapores	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas Emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía. etc).	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	Inundación
	Parásitos	Presión atmosférica (normal y ajustada)	Humos metálicos, no metálicos	Interface persona - tarea (conocimientos, Habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).		Accidentes de tránsito	Derrumbe
	Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)	Material particulado	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, Macla, horas extras, descansos)		Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc.)	Precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas)
	Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (laser, ultravioleta, infrarroja radiofrecuencia, microondas)				Trabajo en alturas	
	Fluidos excrementos					Espacios confinados	
Tener en cuenta únicamente los peligros de fenómenos naturales que afectan la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de una actividad. En el plan de emergencia de cada empresa, se considerarán todos los fenómenos naturales que pudieran afectarla.							

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: PRST-01
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 10/10/2013

EVALUACIÓN DEL RIESGO:

Según la Norma Colombiana GTC-45 se evalúan los riesgos de la siguiente manera:

Una vez identificados los peligros, se procede a evaluarlos para determinar su magnitud, en función de su **PROBABILIDAD** de ocurrencia por las Consecuencias. El nivel de riesgo (**NR**) se determina de la siguiente forma:

$$\text{NR} = \text{NP (Nivel de probabilidad)} \times \text{NC (Nivel de consecuencia)}$$

Para determinar los resultados arrojados se debe tener en cuenta la siguiente tabla.

Niveles de probabilidad		Nivel de exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA - 40	MA - 30	A - 20	A - 10
	6	MA - 24	A - 18	A - 12	M - 6
	2	M - 8	M - 6	B - 4	B - 2


A su vez para determinar NP se requiere;

$$\text{NP} = \text{ND (Nivel de deficiencia)} \times \text{NE (Nivel de exposición)}$$

A continuación se muestra la tabla de nivel de Deficiencia

Nivel de deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.
Bajo (B)	No se Asigna Valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV) Véase la Tabla 8.

Para determinar el nivel de exposición se debe tener en cuenta la siguiente tabla.

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: PRST-01
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 10/10/2013

Nivel de exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

El nivel de significancia se debe registrar en la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.

Todos los Riesgos Críticos, se analizarán para definir las medidas para su control, lo que deberá ser registrado en la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.

A lo menos una vez al año o cada vez que ocurra un cambio relevante, se deberá realizar una nueva identificación de Peligros / Evaluación de riesgos.

Difusión, Utilización y/o Operatividad del Inventario de Riesgos:

Toda persona que realice actividades en la empresa, ya sea trabajador directo o de una empresa de servicios / contratista, deberá conocer los riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional relacionados con sus actividades o trabajos.

El inventario de riesgos debe ser utilizado en las siguientes condiciones:


- En la planificación de la capacitación y entrenamiento de los trabajadores.
- En la planificación y ejecución de Inspecciones y Observaciones de terreno.
- En la planificación de los trabajos, al momento de asignar los recursos y actividades.
- En la confección de los procedimientos o instructivos, al momento de incluir las precauciones y controles asociados a los riesgos de las actividades o tareas.


REGISTROS


“Matriz de identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.”

ANEXO

Formato tipo “Matriz de identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.”

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integrales de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: PRST-01
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 10/10/2013

<div><div><div>fundación</div><div>Visual</div><div>Integral de Colombia</div></div><div>Servicio Integrales de Oftalmología para su Bienestar Visual</div></div>									<div>MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS Y EVALUACION DE RIESGO (GTC-45)</div>										<div>CODIGO: MARIES-01</div>								
									<div>VERSIÓN: 01</div>																		
									<div>FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 01/08/2015</div>																		
REQUISITOS GENERALES									CONTROLES EXISTENTES			EVALUACION DE RIESGO					VALORACION DEL RIESGO		DETERMINACIÓN DE CONTROLES ADICIONALES PARA RIESGOS NO ACEPTABLES								
PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDAD		ACTIVIDAD RUTINARIA	ACTIVIDAD NO RUTINARIA	CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO	DESCRIPCIÓN DEL PELIGRO	EFFECTOS POSIBLES	FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICIÓN (NE)	NIVEL DE PROBABILIDAD (ND X NP)	INTERPRETACION DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO (NR) E INTERPRETACION	INTERPRETACION DEL RIESGO	# DE EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTE REQUISITO LEGAL ESPECIFICO (SI/NO)	Eliminación	Sustitución	Controles de Ingeniería	Señalización	Controles Administrativos	Equipo de Protección Personal


 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integrales de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS	CÓDIGO: PRST-01
		versión: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 10/10/2013

MODIFICACIONES

FECHA	Rev.	DESCRIPCION
09/11/2015	01	Se incorporan modificaciones en definiciones y actividades del nuevo procedimiento establecido.

Elaboró	Revisó	Aprobó
LAURA MANRIQUE	DR. BURTON BARRERA	RAYMOND MONTAÑO
AUXILIAR DE CALIDAD	COORDINADOR DE CALIDAD	GERENTE ADMINISTRATIVO

**ANEXO T. PROCEDIMIENTO PARA IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS
LEGALES**


 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COPASO	CÓDIGO: PRST-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 10/08/2015

PROPÓSITO
Definir la metodología a aplicar por la IPS para identificar, registrar, acceder, actualizar, evaluar y comunicar al personal y demás partes interesadas, los Requisitos de Seguridad y Salud en el trabajo obtenidos de la legislación y reglamentación como de otros requisitos aplicables a las actividades, instalaciones y servicios prestados de salud.

ALCANCE	RESPONSABLES
Desde: Este procedimiento inicia desde los servicios prestados por la IPS que estén sujetos a requisitos legales o suscritos por la organización. Hasta: La prestación del servicio a satisfacción	COORDINADOR DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

PROCESO AL QUE PERTENECE	PROCESOS RELACIONADOS
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CALIDAD
NORMATIVIDAD RELACIONADA	
Las políticas, planes y regulación en materia de Seguridad y Salud en el trabajo que se establezcan y adopten como normativa regulatoria por los entes nacionales, regionales y locales encargados y los establecidos y/o adoptados de manera voluntaria por la IPS Fundación Visual Integral de Colombia.	

DEFINICIONES
<ul style="list-style-type: none"> • LEGISLACIÓN COLOMBIANA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Conjunto de normas jurídicas de general aplicación que regulan las conductas humanas en cuanto inciden sobre la seguridad e higiene industrial y Salud en el trabajo o alguno de sus elementos y que son de obligatorio cumplimiento. • OTROS REQUISITOS QUE SUSCRIBA LA ORGANIZACIÓN: Hace referencia a los requisitos contractuales y normas específicas como la norma NTC OHSAS 18001:2007 entre otras, que se considera requisito para la IPS. • REQUISITOS LEGALES: Indican las condiciones necesarias específicas que debe reunir una actividad, instalación, equipamiento, proceso o servicio determinado para cumplir con los postulados concretos que se recogen en los textos legales. • REQUISITO LEGAL APLICABLE: Especificación, parámetro y norma que debe tenerse en cuenta para el manejo de los Peligros, Riesgos y Controles de la IPS.

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COPASO		CÓDIGO: PRST-02
			VERSIÓN: 01
			FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 10/08/2015




						
INICIO/FIN	DOCUMENTO	ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO PRDEFINIDO	DECISIÓN	CONECTOR	CONECTOR DE PAGINA

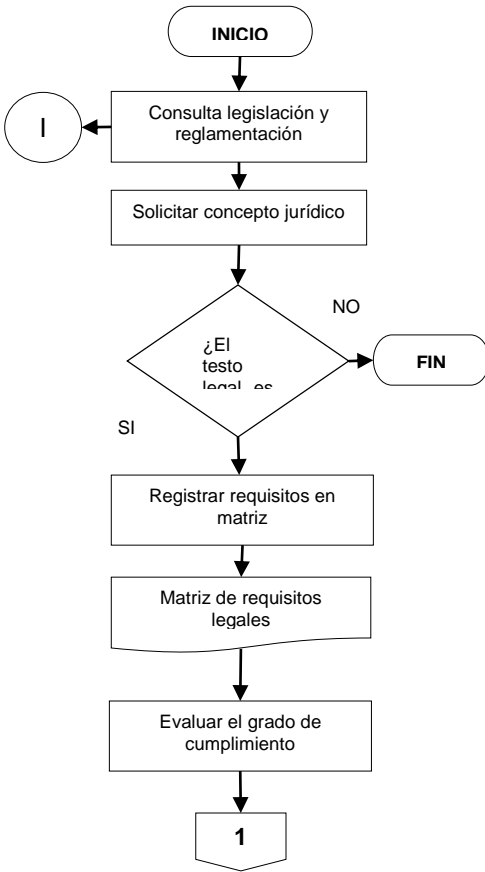
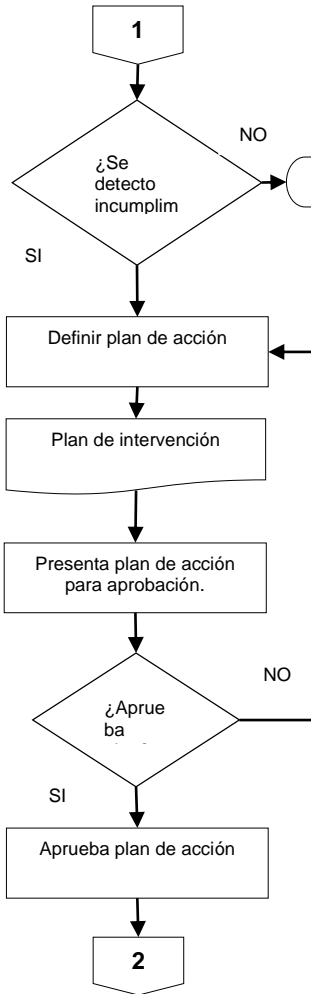
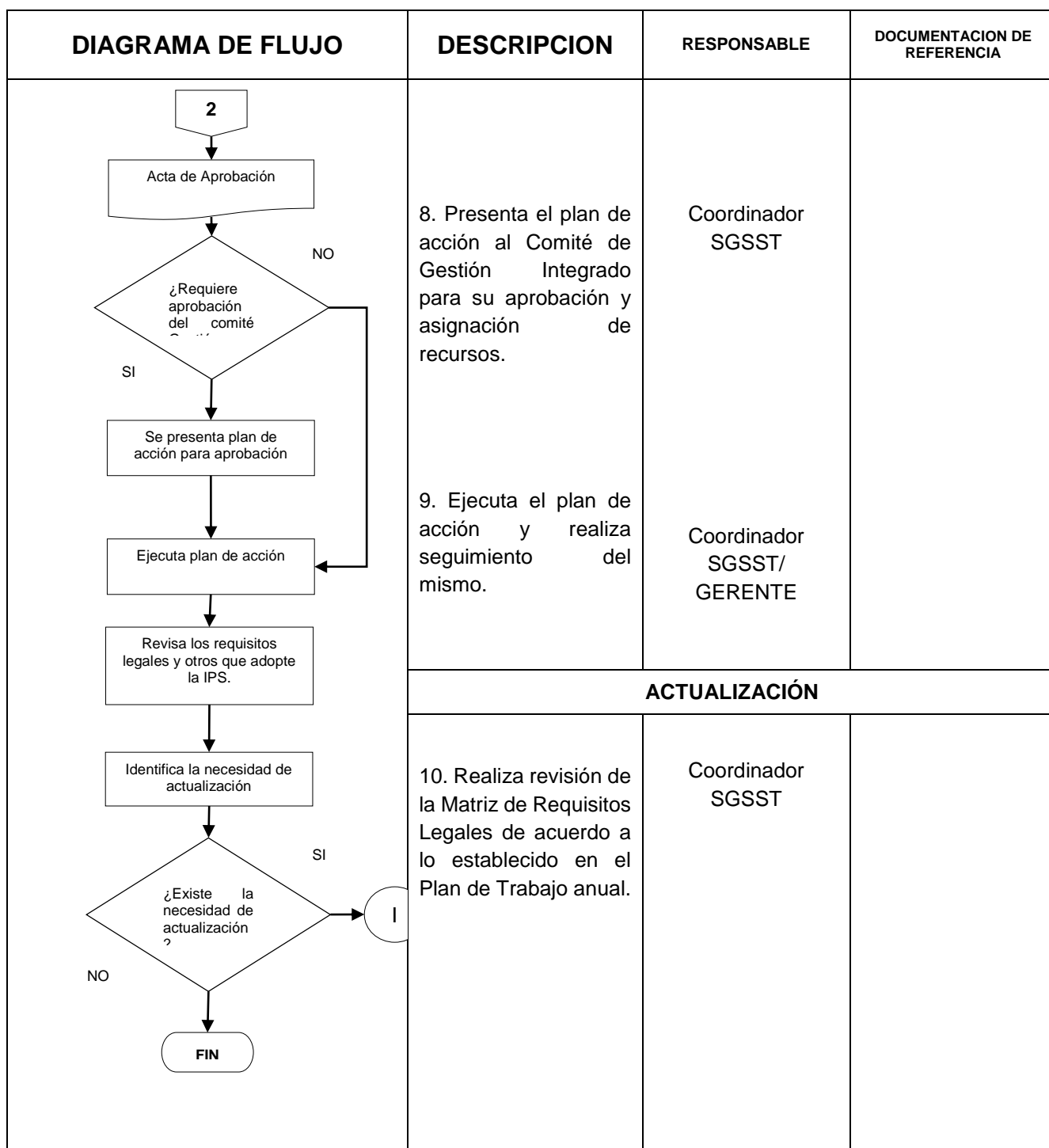

DIAGRAMA DE FLUJO	DESCRIPCION	RESPONSABLE	DOCUMENTACION DE REFERENCIA
 <pre> graph TD INICIO([INICIO]) --> A[Consultar legislación y reglamentación] A --> B[Solicitar concepto jurídico] B --> C{¿El texto legal es?} C -- NO --> FIN([FIN]) C -- SI --> D[Registrar requisitos en matriz] D --> E[/Matriz de requisitos legales/] E --> F[Evaluar el grado de cumplimiento] F --> G[1] </pre>	IDENTIFICACIÓN		
	1. Consulta la legislación reglamentaciones de Seguridad y Salud en el trabajo. (Ver Anexo A. Principales fuentes de consulta de los Requisitos Legales de Seguridad y Salud en el trabajo y Otros).	Líder Talento Humano/ Coordinador SGSST/ GERENTE	
	2. Solicita concepto al asesor jurídico sobre los requisitos legales aplicables y otros que adopte la institución en sus actividades misionales y procesos de apoyo.	Coordinador SGSST/ GERENTE	
	3. Registra en la Matriz de Requisitos Legales el requisito aplicable o adoptado.	Coordinador SGSST/ GERENTE	
	EVALUACION DE CUMPLIMIENTO		
	4. Evalúa el grado de cumplimiento de los requisitos legales y otros que adopte la IPS.	Líder Talento Humano/ Coordinador SGSST	

DIAGRAMA DE FLUJO	DESCRIPCION	RESPONSABLE	DOCUMENTACION DE REFERENCIA
 <pre> graph TD 1[1] --> D1{¿Se detecto incumplim?} D1 -- NO --> FIN([FIN]) D1 -- SI --> A1[Definir plan de acción] A1 --> A2[Plan de intervención] A2 --> A3[Presenta plan de acción para aprobación.] A3 --> D2{¿Aprueba?} D2 -- NO --> A1 D2 -- SI --> A4[Aprueba plan de acción] A4 --> 2[2] </pre>	EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO		
	5. Define plan de acción para el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y establece los recursos requeridos para su ejecución.	Líder Talento Humano/ Coordinador SGSST	Plan de intervención.
	6. Presenta plan de acción al Comité Técnico para la Gestión en SGSST para evaluar la viabilidad, los peligros y riesgos y aspectos e impactos que se deriven de su implementación.	Coordinador SGSST/ GERENTE	
	Si el plan de acción no es aprobado, es devuelto para su redefinición.		
	7. Aprueba plan de acción y define si requiere aprobación por parte del Comité de Gestión Integrado.	Coordinador SGSST	



 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COPASO	CÓDIGO: PRST-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 10/08/2015


ANEXO A. PRINCIPALES FUENTES DE CONSULTA DE LOS REQUISITOS LEGALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y OTROS

- <http://servoaspr.imprenta.gov.co/>.
- <http://nxt.legis.com.co/nxt4/frmMainContainer.aspx>
- www.icontec.org.co
- www.laseguridad.ws
- www.mij.gov.co
- www.belisario.com.co
- www.laseguridad.ws
- www.suratep.com
- www.andi.com.co
- www.cdmb.gov.co
- www.minproteccionsocial.gov.co


MODIFICACIONES

FECHA	Rev.	DESCRIPCIÓN
09/11/2015	01	Creación del documento


Elaboró	Revisó	Aprobó
LAURA MANRIQUE	DR. BURTON BARRERA	RAYMOND MONTAÑO
AUXILIAR DE CALIDAD	COORDINADOR DE CALIDAD	GERENTE ADMINISTRATIVO

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integrales de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE REQUISITOS LEGALES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COPASO		CÓDIGO: PRST-02
			VERSIÓN: 01
			FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 10/08/2015

ANEXO U. COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL (COPASO)


 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integrales de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	COPASO	Código FV_COP
		Emitido SEPTIEMBRE 2015
		Versión 1

COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL (COPASO)

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integrales de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	COPASO	Código FV_COP
		Emitido SEPTIEMBRE 2015
		Versión 1

Contenido

1	GENERALIDADES	3
2	DOCUMENTACIÓN:	4
3	FUNCIONES DEL COMITÉ O VIGÍA DE SALUD OCUPACIONAL	11
4	FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ	11
5	BIBLIOGRAFÍA	13

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	COPASO	Código FV_COP
		Emitido SEPTIEMBRE 2015
		Versión 1

1. GENERALIDADES

Se debe tener en cuenta que el número de representantes a elegir para conformar el COPASO, debe obedecer al siguiente criterio:

Empresas de:

De 10 a 49 trabajadores(01) un representante por cada una de las partes

Escoger a los representantes de la empresa y a los representantes de los trabajadores, según las resolución 2013 de 1986, de la siguiente manera:


- Escogencia de los representantes por la empresa:

El representante legal realizará la elección de representantes de la empresa (principales y suplentes) y lo comunicará mediante carta, decreto o resolución, en este documento debe especificar cuál de esos representantes será el presidente del comité paritario.

- Escogencia de los representantes por los trabajadores:
 - Realizar una convocatoria escrita para que los trabajadores inscriban a sus candidatos y realice la asamblea de votacion.
 - Realizar la votación.
 - Hacer acta de conteo (escrutinio) de votos y elección de los representantes con sus respectivos suplentes.

Una vez escogidos los miembros del comité, se procederá a hacer la primera reunión, en la que se presentarán todos los integrantes, se designarán funciones y se escogerá al secretario del comité, lo anterior debe quedar consignado en el acta de constitución.


Este registro es valido por dos (2) años.

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integrales de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	COPASO	Código FV_COP
		Emitido SEPTIEMBRE 2015
		Versión 1

2. DOCUMENTACION

La IPS debe anexar los siguientes documentos en la conformación del COPASO, serán actualizados y archivados para su respectiva evidencia del proceso de conformación:

1. Carta del representante legal en la que designa a sus representantes.
2. Aviso de Convocatoria de asamblea de votación para elección de representantes de trabajadores.
3. Acta de conteo de votos.
4. Acta de constitución.

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	COPASO	Código FV_COP
		Emitido SEPTIEMBRE 2015
		Versión 1

Barranquilla, 12 Noviembre de 2015

PARA: TODO EL PERSONAL DE LA IPS FUNDACION VISUAL
 INTEGRAL DE COLOMBIA
DE: TONY ALEXANDER NEGRETE RAMIREZ
ASUNTO: REPRESENTANTE DEL COPASO
FECHA: 10 Noviembre de 2015

En cumplimiento a lo estipulado en el artículo 5 de la resolución 2013 de 1986, me permito informar que he decidido nombrar como representantes del empleador en el nuevo COMITE PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL de la empresa FUNDACION VISUAL INTEGRAL DE COLOMBIA a:

PRINCIPALES

1. RAYMOND MONTAÑO
2. BURTON BARRERA


SUPLENTES

AMARILIS ACOSTA
ERIKA MURILLO

Y nombro como Presidente del Comité Paritario de Salud Ocupacional a SR. RAYMOND MONTAÑO

Cordialmente,

TONY ALEXANDER NEGRETE RAMIREZ
 Representante Legal

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integrales de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	COPASO	Código FV_COP
		Emitido SEPTIEMBRE 2015
		Versión 1

**ACTA DE CONVOCATORIA
CIRCULAR No. 001**


PARA: TODO EL PERSONAL FUNDACION VISUAL INTEGRAL DE COLOMBIA
DE: TONY ALEXANDER NEGRETE RAMIREZ
ASUNTO: CONVOCATORIA CONFORMACION COPASO
FECHA: 10 NOVIEMBRE 2015

Dando cumplimiento a lo ordenado en artículo 5 de la resolución 2013 de 1986, Se invita a todo el personal que labora de la empresa a participar de la asamblea de votación para elegir el nuevo COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL, el día 12, del presente año a las 9:00 am en sala VIP.

LOS SIGUIENTES SON LOS CANDIDATOS POSTULADOS COMO REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS AL COMITE PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL.

NOMBRES Y APELLIDOS	AREA O SECCION
BRENDY ALVEAR	JEFE DE ENFERMERAS
LUZ ENITH OSORIO	AUX DE ADMISIONES
BRENDA VEGA	AUX CONTABLE
MAIRA SOTO	AUX CALL CENTER
SANDY ROMERO	ENFERMERA
LAURA MANRIQUE	AUX DE FACTURACION


TONY ALEXANDER NEGRETE RAMIREZ
 Gerente

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	COPASO	Código FV_COP
		Emitido SEPTIEMBRE 2015
		Versión 1

**REGISTRO DE VOTANTES
COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL**

EMPRESA: FUNDACIÓN VISUAL INTEGRAL DE COLOMBIA.

No.	NOMBRE	No. CÉDULA REGISTRO	O	FIRMA
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	COPASO	Código FV_COP
		Emitido SEPTIEMBRE 2015
		Versión 1

FORMATO VOTACIÓN COMITÉ SALUD OCUPACIONAL

A continuación usted elegirá un candidato para representar a los trabajadores en el Comité Paritario de Salud Ocupacional de la empresa.

INSTRUCCIONES:

1. Marque una sola opción dentro de la casilla.
2. Si no está de acuerdo con los candidatos postulados, marque la casilla correspondiente y escriba claramente el nombre y apellido de su candidato.
3. Puede marcar voto en blanco.
4. Separe el tarjetón por la línea punteada y deposite su voto dentro del buzón de sugerencias.


RECUERDE QUE:

1. Los tarjetones diligenciados con lápiz no son válidos.
2. Los tarjetones tachados o con doble marcación en cualquier categoría no son válidos.
3. El trabajador solo puede votar una vez, si aparecen varios votos serán inválidos.

POSTULANTES.

- ☐ **BRENDY ALVEAR**
- ☐ **LUZ ENITH OSORIO**
- ☐ **BRENDA VEGA.**
- ☐ **SANDY ROMERO.**
- ☐ **MAIRA SOTO.**
- ☐ **LAURA MANRIQUE**
- ☐ **VOTO EN BLANCO.**

OTRO CANDIDATO CUAL? _____

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	COPASO	Código FV_COP
		Emitido SEPTIEMBRE 2015
		Versión 1

ACTA DE CONTEO DE VOTOS

El día 12 de Noviembre siendo las 9:00 am se reunieron los trabajadores de FUNDACION VISUAL INTEGRAL DE COLOMBIA en SALA VIP, para realizar la elección de sus representantes ante el Comité Paritario de Salud Ocupacional de la IPS, para lo cual los candidatos inscritos relizaron sus ponencias y posteriormente se relizó la votación en urna secreta.

A las 4:00 pm se reunió en la oficina de la Gerencia una comisión de los trabajadores y sus directivas, con el fin de hacer el correspondiente conteo de votos, obteniendo los siguientes resultados:

NOMBRES Y APELLIDOS	No. VOTOS
LAURA MANRIQUE	8
BRENDY ALVEAR	8


Estos resultados se oficializaron a todos los trabajadores y se determino de mutuo acuerdo que los representantes serían los candidatos que obtuvieron los mayores puntajes en orden descendiente primero los principales y luego los suplentes.

Siendo las 5:00 PM se dió por terminada la reunión.

En constancia firma la comisión de conteo:

RAYMOND MONTAÑO
C.C.72.311.677

AMARILIS ACOSTA
C.C.

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	COPASO	Código FV_COP
		Emitido SEPTIEMBRE 2015
		Versión 1

ACTA No. 001
ACTA DE CONSTITUCIÓN

El día 17, siendo las 8:00 AM, en las instalaciones de la empresa FUNDACIÓN VISUAL INTEGRAL DE COLOMBIA, se reunieron el Representante legal y los nuevos electos del COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL, para oficializar su constitución y dar inicio a su funcionamiento; Cumpliendo así, con lo dispuesto en la Resolución 2013 de 1986, en la Resolución 1016 de 1989 y en el Decreto 1295 de 1994, así como a las demás exigencias del Ministerio de Protección y Seguridad Social y a lo dispuesto en el Programa de Salud Ocupacional de la empresa.

1. Presentación de los miembros del Comité:

POR EL EMPLEADOR:

Principales

1. RAYMOND MONTAÑO
2. BURTON BARRERA

Suplentes

AMARILIS ACOSTA
ERIKA MURILLO

POR LOS TRABAJADORES:

Principales

1. LAURA MANRIQUE
2. BRENDY ALVEAR


Suplentes

BRENDA VEGA
MAIRA SOTO

2. Presentación del Presidente:

El Sr. TONY ALEXANDER NEGRETE RAMIREZ Representante Legal de la FUNDACION VISUAL INTEGRAL DE COLOMBIA, oficializó el nombre del Presidente del COPASO, señor RAYMOND MONTAÑO, quien se dirigió a los presentes invitándolos a participar activamente en todas las actividades, que se regirán por los lineamientos establecidos en la resolución 2013 de 1986, en cuanto a su funcionamiento, sesiones, funciones del Presidente, secretario y demás integrantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional de la empresa.

3. Elección del Secretario:

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	COPASO	Código FV_COP
		Emitido SEPTIEMBRE 2015
		Versión 1

Entre los presentes se eligió por votación al Secretario del Comité Paritario de Salud Ocupacional, al señor BURTON BARRERA.

4. Funcionamiento del Comité:

Los miembros del Comité Paritario conocieron sus funciones, al igual que las del presidente y el secretario. Además de los deberes y derechos que adquieren. Por lo cual el representante legal aclara que dando cumplimiento a la ley les proporcionará cuatro horas mensuales dentro de la jornada normal de trabajo para cumplir con las funciones.


3. FUNCIONES DEL COMITÉ O VIGIA DE SALUD OCUPACIONAL

- Participar de las acciones de promoción, divulgación e información sobre Medicina, Higiene y Seguridad Industrial entre el empleador y los trabajadores.
- Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo en la empresa.
- Proponer a la administración de la empresa la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que, en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, debe realizar la empresa.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la Salud Ocupacional.

4. FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ

PRESIDENTE:

- Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de reuniones.
- Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del Comité e informar a los trabajadores de la empresa acerca de las actividades del mismo.

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	COPASO	Código FV_COP
		Emitido SEPTIEMBRE 2015
		Versión 1

Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión.

SECRETARIO:

- Verificar la asistencia de los miembros del Comité a las reuniones programadas
- Tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión y someterla a discusión y aprobación del Comité.
- Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar toda la información que requieran el empleador y los trabajadores.

SESIONES:


De mutuo acuerdo los miembros del Comité determinarán que sus reuniones ordinarias se realizarán los primeros 5 de cada mes en la oficina de Gerencia.

Para constancia se firma en Barranquilla, a los 17 días, del mes de Noviembre siendo las 10:00 am, por todos los miembros del Comité Paritario de Salud Ocupacional.

NOMBRE	CEDULA	FIRMA
RAYMOND MONTAÑO		
BURTON BARRERA		
BRENDY ALVEAR		
LAURA MANRIQUE		

5. BIBLIOGRAFÍA

- **MAFRE ARP**

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	COPASO	Código FV_COP
		Emitido SEPTIEMBRE 2015
		Versión 1

GUÍA PARA LA PRESENTACIÓN DE ACTAS DE REUNIONES

ACTA # _____

Fecha de la Reunión:

Hora:

Participantes de la reunión:

Trabajadores

Principales


Suplentes

Empleador

Principales

Suplentes

- Orden del día
- Aprobación del acta anterior
- Asuntos pendientes y trabajos asignados a sub comisiones – informes.
- Temas a tratar:
 - Revisión de índices de accidentalidad del mes y acumulado (frecuencia, severidad, ausentismo)
 - Informe de accidentes ocurridos durante el mes
 - Informe de las inspecciones a las secciones, planta, instalaciones, etc.).
 - Presentación de informes del comité, sugerencias, informes, problemas de interés en seguridad, higiene, medicina del trabajo y preventiva.

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	COPASO	Código FV_COP
		Emitido SEPTIEMBRE 2015
		Versión 1


- Capacitación.
- Ejecución de actividades en salud ocupacional.
- Desarrollo de la reunión
- Propositiones y sugerencias para la gerencia y para el área de salud ocupacional.
- Tareas y trabajos a desarrollar.
- Cierre.
- Firma de los participantes.

Nota:


En cada reunión el secretario tomará nota de todos los temas tratado, redactará la respectiva guía y elaborará las conclusiones, la cual posteriormente será firmada por los participantes.

Es importante elaborar un cronograma de actividades para realizar un plan de capacitaciones para los miembros del COPASO.

ANEXO W. PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINUADA (PEC)

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	Programa de Educación Continuada (PEC)	Código	FV_PEC
		Emitido	SEPTIEMBRE 2015
		Versión	1

PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINUADA (PEC)

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	Programa de Educación Continuada (PEC)	Código	FV_PEC
		Emitido	SEPTIEMBRE 2015
		Versión	1

La Educación Continuada es una estrategia primordial de aprendizaje para nuestros trabajadores en la IPS.

Toda la oferta en esta línea parte del reconocimiento de las características y necesidades del entorno y de la sociedad en general en cuanto a formación y a solución de problemáticas específicas.

La respuesta a esta demanda está dada a través de diplomados, cursos, talleres, seminarios, conferencias, congresos y demás eventos académicos **no formales** que buscan la profundización en las áreas de conocimiento propias del quehacer de Fundación Visual Integral de Colombia.

Según los Lineamientos diseñados por la Fundación Visual Integral de Colombia, la Oferta de Educación Continuada de la Sede busca:

- Capacitar en áreas específicas de desempeño a las personas profesionales o no para el fortalecimiento de sus competencias laborales y profesionales.
- Ofrecer oportunidades de actualización permanente a sus empleados.
- Generar programas dirigidos a diferentes grupos poblacionales de la comunidad en respuesta a las necesidades y expectativas detectadas.
- Fomentar el establecimiento de alianzas, convenios, redes que favorezcan los procesos de formación permanente ofrecidos a la comunidad.

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	Programa de Educación Continuada (PEC)	Código	FV_PEC
		Emitido	SEPTIEMBRE 2015
		Versión	1

LA NECESIDAD DE UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINUADA

Conforme señalaron diversos autores, el mundo cambió más en los últimos diez años que en los doscientos años anteriores. No sólo la vida está cambiando, sino que, también la rapidez del cambio supera nuestra capacidad de acompañarla. Por lo tanto, en un mundo donde las cosas ocurren tan rápidamente, ninguna educación puede ser considerada completa.


La educación continua del hombre se torna, pues, una necesidad. El dinamismo del cambio exige del hombre, permanente necesidad de adaptación y nueva orientación de sus actividades.

La educación continua está íntimamente asociada a diversos factores:

1. En primer lugar, es necesario destacar la explosión de la cantidad de informaciones que el hombre es obligado a absorber y digerir diariamente para poder convivir con el mundo que lo rodea.
2. Nuevos campos de conocimiento se crean y se expanden con extraordinaria rapidez. Áreas como las de Medicina, Informática, Genética, exigen permanente actualización de sus profesionales.
3. No hay exageración en afirmar que el profesional que no se actualiza a través de cursos, seminarios, lecturas, etc. en poco tiempo queda desfasado de su campo de trabajo y pasa a integrar el universo del “analfabetismo progresivo”, formado por profesionales desactualizados y, por consiguiente, con reducida capacidad para ejercer sus actividades profesionales.

Los sistemas educacionales en vigor se revelaron insatisfactorios en preparar el hombre para tal desafío, porque no lo desarrolla convenientemente en la habilidad de “aprender a aprender”, como si los conocimientos adquiridos en la universidad fuesen suficientes para toda su vida profesional. Eso los obliga a buscar cursos de extensión universitaria para complementar sus conocimientos.

La necesidad de asegurar competencia continua a los profesionales de diferentes áreas es un imperativo en los días actuales. En

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	Programa de Educación Continuada (PEC)	Código	FV_PEC
		Emitido	SEPTIEMBRE 2015
		Versión	1

Un factor íntimamente asociado a la educación continua es el “reconocimiento e la continua capacidad del hombre para aprender”.

Algunos psicólogos demostraron que, en ciertos aspectos, los adultos pueden continuar aprender aún mejor y más rápidamente que los niños.

También concluyen que la práctica continua en aprender ayuda los adultos a mantener su capacidad mental por más tiempo, y que el desuso, en lugar de la edad, es la principal causa de la pérdida de la capacidad de aprender.

El impacto de la automatización y de la tecnología constituye u otro factor. Es cierto que tanto en sociedades industrialmente desarrolladas como en aquellas en vías de desarrollo es imperativo que el hombre esté en permanente actualización de conocimientos y habilidades requeridos por los nuevos procesos y máquinas en permanente creación, bajo pena de tornarse marginalizados del sistema. Esto sólo se conseguirá a través de programas específicos para actualización y desarrollo de adultos.


PLANIFICACIÓN DE UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINUA: UN ENFOQUE SISTEMÁTICO

Concepto de Sistema

Conforme señala Chadwick¹⁴, “un sistema es la combinación ordenada de partes que, aunque trabajen de manera independiente, se interrelacionan e interactúan, y por medio del esfuerzo colectivo y dirigido constituyen un todo racional, funcional y organizado que actúa con el fin de alcanzar metas de desempeño previamente definidas”.

La aplicación de esa definición de sistema de la educación lleva a la consideración de un modelo básico representado esquemáticamente por:

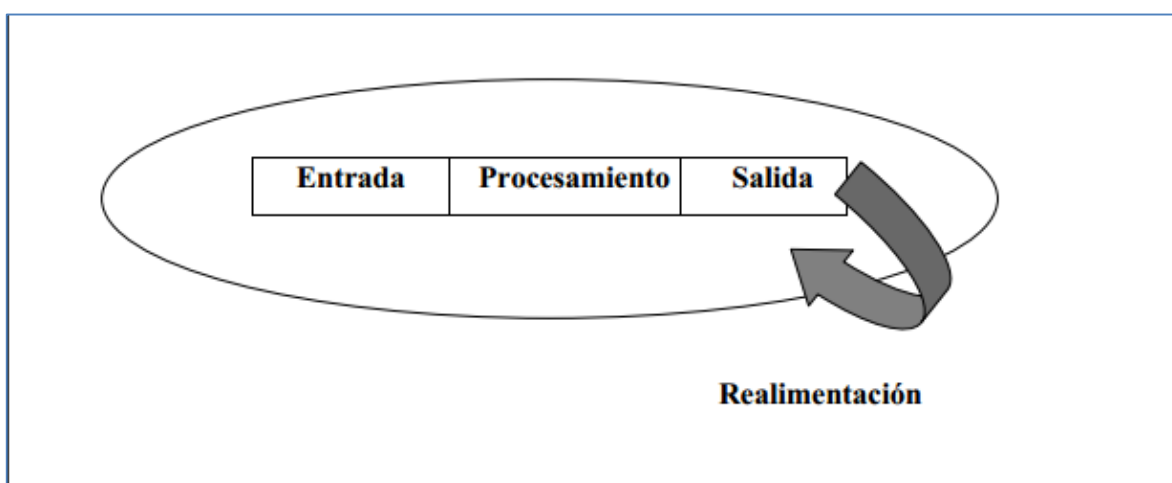
-. La “entrada del sistema comprende el comportamiento del estudiante que será considerado como punto de partida para alcanzar los objetivos finales (“salida”). Debe llevar en cuenta conocimientos, habilidades, experiencias y nivel de motivación del estudiante antes de él iniciar el programa.

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	Programa de Educación Continuada (PEC)	Código	FV_PEC
		Emitido	SEPTIEMBRE 2015
		Versión	1

-. La “salida” del sistema comprenden los objetivos que se pretende alcanzar con el programa, debiendo ser especificada en términos mensurables que permitan evaluar el desempeño final del estudiante y, por consiguiente, la eficacia del sistema.

-. El “procesamiento” comprende todos los procedimientos que serán adoptados a fin de llevar el estudiante del nivel inicial (“entrada”) hasta el nivel final (“Salida”).

Los “datos” “entrada” serán procesados para obtener la “salida” deseada.



El conocimiento de la entrada

La aplicación de un enfoque sistemático a la planificación de un programa de educación continua se inicia con el conocimiento de la entrada del sistema, o sea, con la identificación de todas las variables y factores relativos al aprendiz, que deben ser considerados en el proceso: conocimientos, habilidades, motivación, actitudes, postura profesional, expectativas, aspectos culturales etc.

La primera pregunta que se debe responder:

¿Qué lleva un profesional a buscar actualización/perfeccionamiento? En otras palabras,

¿Cuáles son las razones que motivan un adulto a estudiar?

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	Programa de Educación Continuada (PEC)	Código	FV_PEC
		Emitido	SEPTIEMBRE 2015
		Versión	1

- En primer lugar, razones económicas: cree que estudiando mejorará su situación económica, recibirá un salario más elevado y en consecuencia vivirá mejor.
- En segundo lugar, por razones profesionales: por medio del estudio ascenderá profesionalmente; o desempeñará mejor su trabajo; o porque desea adquirir determinados conocimientos y/o habilidades.
- En tercer lugar, por razones sociales: personas con “educación” tienen más facilidad para comunicarse. Cabe agregar, aquí, los aspectos de ascensión social asociados a la ascensión profesional.
- En cuarto lugar, por razones culturales: ideales están asociados a una capacitación más sólida. Y, por último, por razones cívicas: el ejercicio del liderazgo, sólo podrá ser alcanzado por medio del estudio.

Es esencial, en la planificación de cualquier programa educacional, y particularmente de educación continua, considerar todas estas razones que llevan el adulto a buscar su actualización profesional.

Las razones están asociadas a aspectos relativos a la motivación del aprendiz y no podrán ser ignoradas. Es necesario identificar si el aprendiz presenta los comportamientos cognoscitivos - conocimientos, habilidades -, los afectivos - postura profesional, actitudes, aspectos culturales, motivación etc., - y comportamientos psicomotores - habilidades motoras etc. - que serán requeridos por el programa.

El hecho de no considerar esos elementos podrá dificultar y hasta imposibilitar el aprovechamiento del programa por el aprendiz.

Como establecer el procesamiento

Establecidas la entrada y salida del sistema, el próximo paso consiste en determinar qué tipo de procesamiento será utilizado. En este punto, es útil considerar dos tipos básicos de procesamiento: centralizado en el profesor/sistema y centralizado en el alumno/comunidad. En el primer caso, el profesor posee todas las informaciones, y a través de una línea expositiva (que puede abarcar demostraciones y la utilización de algunos recursos de instrucción complementares) “pasará” las informaciones a los alumnos. Estos tendrán reducida participación, limitándose a “sacar apuntes” y realizar pruebas. En el segundo caso – procesamiento centralizado en el alumno/comunidad – podemos tener tres situaciones para el proceso enseñanza/aprendizaje:

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	Programa de Educación Continuada (PEC)	Código	FV_PEC
		Emitido	SEPTIEMBRE 2015
		Versión	1


(a) presencial; (b) a distancia y (c) parcialmente a distancia.

En el primer caso – presencial – pueden ser utilizadas diferentes técnicas, todas ellas desarrolladas en función del aprendiz (enseñanza centralizada en el aprendiz). En este caso están incluidas las exposiciones dialogadas, con o sin auxilio de transparencias, “slides”, “flip-chart”, mapas, esquemas etc.; las lecturas individuales/en grupo seguidas de debates; trabajos individuales/en grupo seguidos de presentación y discusión; conjugación de dos o más de las actividades anteriores.

En el primer caso, el profesor posee todas las informaciones, y a través de una línea expositiva (que puede abarcar demostraciones y la utilización de algunos recursos de instrucción complementares) “pasará” las informaciones a los alumnos. Estos tendrán reducida participación, limitándose a “sacar apuntes” y realizar pruebas. En el segundo caso – procesamiento centralizado en el alumno/comunidad – podemos tener tres situaciones para el proceso enseñanza/aprendizaje: (a) presencial; (b) a distancia y (c) parcialmente a distancia.

En el primer caso – presencial – pueden ser utilizadas diferentes técnicas, todas ellas desarrolladas en función del aprendiz (enseñanza centralizada en el aprendiz). En este caso están incluidas las exposiciones dialogadas, con o sin auxilio de transparencias, “slides”, “flip-chart”, mapas, esquemas etc.; las lecturas individuales/en grupo seguidas de debates; trabajos individuales/en grupo seguidos de presentación y discusión; conjugación de dos o más de las actividades anteriores.

El establecimiento de la salida

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	Programa de Educación Continuada (PEC)	Código	FV_PEC
		Emitido	SEPTIEMBRE 2015
		Versión	1

Conocidas las características de entrada del aprendiz, el próximo paso es establecer el comportamiento de salida esperado. Al final, ¿qué objetivos pretendemos que el aprendiz alcance a través del programa? La respuesta a esta pregunta implica dificultades de diversos órdenes.

En primer lugar, si el programa es centralizado en el profesor/sistema, cabe a él determinar la salida. Sin embargo, si el programa es centralizado en el alumno/comunidad, será necesario realizar un trabajo cuidadoso de investigación para su identificación.


Así, será necesario investigar en empresas (privadas y estatales), instituciones de investigación y financiadoras de proyectos, asociaciones profesionales y los propios profesionales para establecer las reales necesidades existentes (inmediatas y a medio plazo). Sólo a través de esa investigación es que se podrá planificar un programa que atienda a los intereses del individuo y de la comunidad.

Ese enfoque corresponde a un verdadero “marketing” educacional, al investigar las necesidades y ofrecer un programa que atienda a esas necesidades. Es un modelo centralizado en el hombre, basado en la sociedad y orientado por la investigación. Se diferencia del “marketing” orientado hacia el producto que es lo que ocurre, de modo general, en la educación, y en particular en la educación continua: el profesor o el sistema ofrece un programa sin preocuparse si el programa realmente atenderá a las necesidades del individuo y de la comunidad.

Sólo con la identificación correcta de objetivos, de la manera propuesta, será posible planificar un programa realmente ajustado a la expectativa del aprendiz. En caso contrario, se corre el riesgo de frustrar el aprendiz y desacreditar la institución promotora.

No se puede, obviamente, ignorar las enormes dificultades que implica ese modelo de acción fundamentado en los principios de educación permanente. Al final, ¿quién será responsable por tal investigación? ¿El profesor? ¿La institución? Más adelante, tales cuestiones serán retomadas.

TEMAS DE CAPACITACIÓN

 fundación Visual Integral de Colombia <i>Servicio Integral de Oftalmología para su Bienestar Visual</i>	Programa de Educación Continuada (PEC)	Código	FV_PEC
		Emitido	SEPTIEMBRE 2015
		Versión	1

Calidad:

Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad (SOGC)

Plan de Gestión Residuos Hospitalarios

Eventos Adversos

Farmacovigilancia y Tecnovigilancia

SIVIGILA

Asistencial:

Estrabismo

Nistagmo

Ptosis

Bloqueo de Conductos Lagrimales

Catarata

Glaucoma